

ไปปรับปรุงครั้งที่ 1)



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569



โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด
อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบางตลาด โดยประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ นั้น

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด มีเหตุผลและความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) เนื่องจากสำนักปลัด และกองช่างมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น เพื่อให้อัตรากำลังของส่วนราชการสอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ที่ ๒๑๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน และพัฒนากำลังคนให้ไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ให้สามารถปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการจ้างพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เกิดประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวม เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด	๒๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดจะดำเนินการ	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๔๙
ภาคผนวก	

- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๗

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ที่ ๒๑๕ / ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

- บัญชีขอความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งใหม่และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดฉะเชิงเทรา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๗ (แนบวาระ ๕.๑๐)



๑. หลักการและเหตุผล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด อีกทั้ง ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญเพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อยู่ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการ



หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกอย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการของไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือแนวทางการวางแผนและบริหารกำลังคนสำหรับส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กร”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าจะองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใด ทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด



การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจ การบริหารจัดการมีความคล่องตัวและมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้ง ยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบทประเภทสามัญและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งต้องพิจารณาจัดสรรให้ตรงกับบทบาท ภารกิจ ขององค์การบริหาร



ส่วนตำบลให้มากที่สุด โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งสามารถเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารการกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด อบต.** ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด อบต. ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

- **กองคลัง** ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

- **กองช่าง** ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในกองช่างส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง เช่น การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

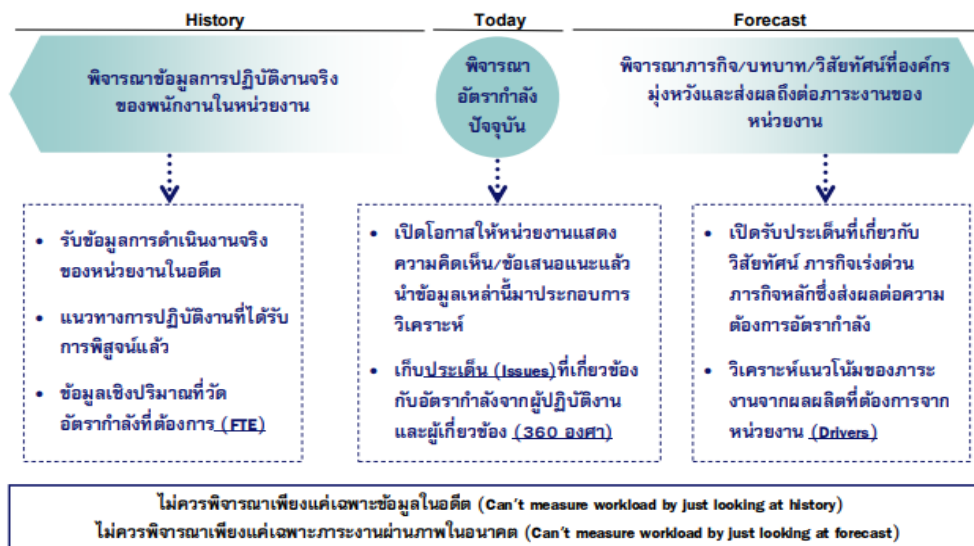
- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน จะเน้นที่เรื่อง ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ การจัดเก็บรักษา

พัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ

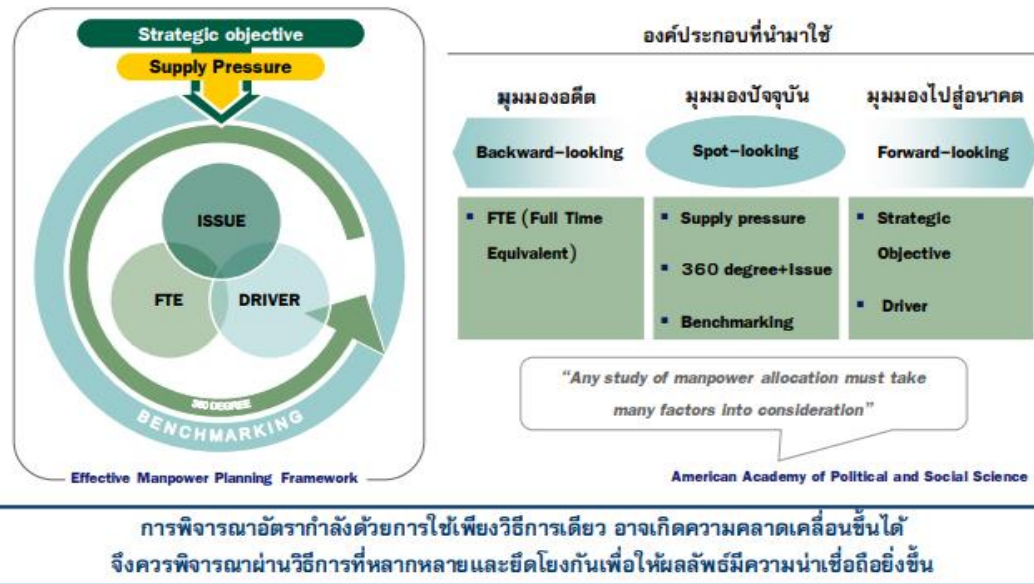
๓.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงานแบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง การบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถ ด้านการพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษาด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหาและบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้ จะคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล



บางตลาด ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข

(พ.ต.ส.)

- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณ ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับกรณีตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ จะคำนวณโดยประมาณการในอัตราเงินขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินขั้นสูงของระดับตำแหน่งเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ จะประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือน



๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคุณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ จะคำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราเงินขั้นต่ำกับอัตราเงินขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้นรวมกันหารสอง เมื่อได้อัตราเงินเดือนที่เป็นค่ากลางนั้นแล้วให้คุณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ และอัตราเงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นจะประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือน

๓. เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการ จะคำนวณเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นหรือตำแหน่งว่าง คุณด้วย ๑๒ เดือน

๔. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องนำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๔.๑ ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคุณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ จะคำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ. ๑ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ รวมกันหารสอง และคุณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแบบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

๔.๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคุณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ จะคำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ. ๒ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ รวมกันหารสอง และคุณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชี



เงินเดือนแบบทำยพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ทั้งนี้ ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษา จะประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือน เงินค่าตอบแทน

๕. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ การประมาณการค่าจ้างลูกจ้างประจำจะคำนวณโดยใช้อัตราค่าจ้างของผู้ครองตำแหน่งนั้น โดยใช้บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กลุ่ม ๑ กลุ่ม ๒ และกลุ่ม ๓) ทั้งนี้ จะประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ชั้นของอัตราค่าจ้าง

๖. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานและชื่อตำแหน่ง สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นตำแหน่งว่าง จะประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงินค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งเป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ จะประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง และองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดจ่ายส่วนที่เกินจากอัตราที่ได้รับจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ บาท และค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ บาท ซึ่งส่วนเกินจากที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดสรรให้ที่เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย เช่น นางสาวกรรณิการ์ อารี ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๕,๔๐๐ บาท (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดสรรให้ ๙,๔๐๐ บาท ท้องถิ่นจ่าย ๖,๕๐๐ บาท และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

๗. กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี) โดยพนักงานจ้างทั่วไปจะได้รับเงินค่าตอบแทนเดือนละ ๙,๐๐๐ บาท และเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ๑,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๑๐,๐๐๐ บาท

๘. ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดได้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แต่ไม่นำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง องค์กรใดก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

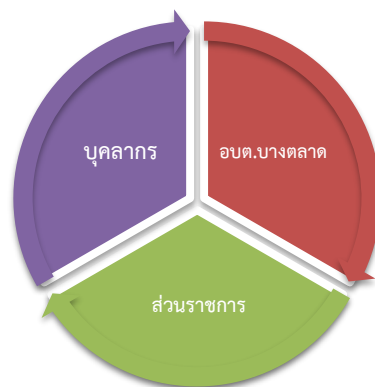
กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น

หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะผลักดันให้การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล อีกทั้ง ยังเป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

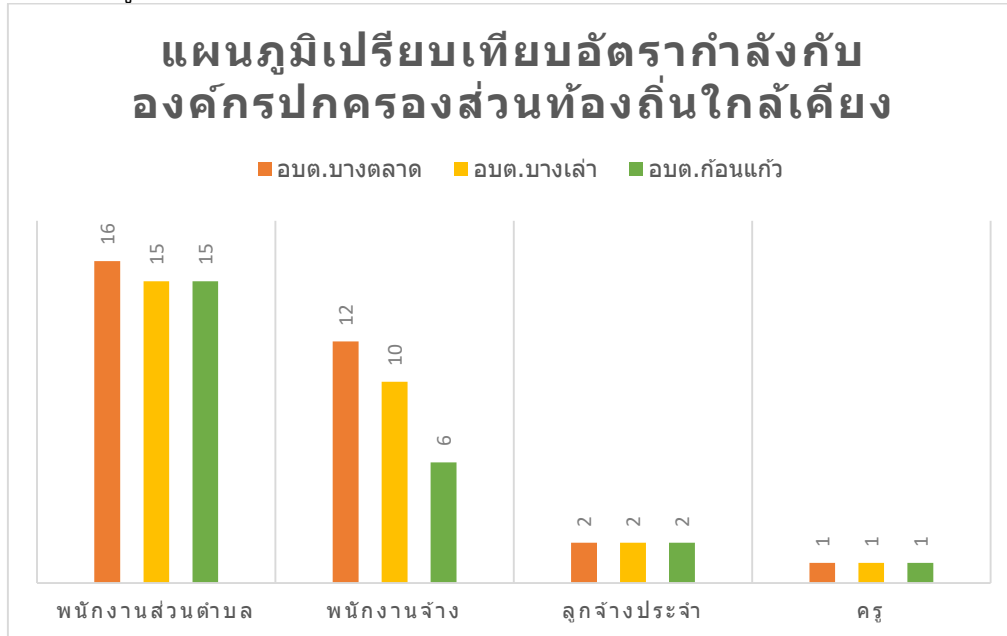


- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองคํการบริหารส่วนตำบลบางตลาด รองนายกองคํการบริหารส่วนตำบลบางตลาด ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางเล่า และองค์การบริหาร

ส่วนตำบลก่อนแก้ว ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด องค์การบริหารส่วนตำบลบางเล่า และองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแก้ว ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีจำนวนประชากร ขนาดพื้นที่ใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศคล้ายกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก จะแตกต่างกันที่จำนวนของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบางเล่า และองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแก้ว มีพนักงานส่วนตำบลแห่งละ ๑๕ อัตราเท่ากัน องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด มีพนักงานส่วนตำบล ๑๖ อัตรา องค์การบริหารส่วนตำบลบางเล่ามีพนักงานจ้าง ๑๐ อัตรา องค์การบริหารส่วนตำบลก่อนแก้วมีพนักงานจ้าง ๖ อัตรา องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดมีพนักงานจ้าง ๑๒ อัตรา ส่วนตำแหน่ง ครูและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่งมีอัตรากำลังเท่ากัน ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกันทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จึงเห็นควรที่จะกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อให้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จะขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลมาบรรจุและแต่งตั้ง ทำให้มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



๓.๔ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๔.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๔.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๔.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๔.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๔.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด โดยรวม

๓.๔.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๔.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น



๓.๕ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่ง จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดในเรื่องดังต่อไปนี้

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิม และที่จะกำหนดขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรให้อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใดด้านหนึ่ง หรือเพื่อรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในด้านใดด้านหนึ่ง หรือตามนโยบายของผู้บริหาร งานเดิมมีอะไรบ้างที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จ ล่วงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ ตามระเบียบกฎหมายเพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๔. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่งซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติ ส่วนราชการจะกำหนดจำนวนตำแหน่งโดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่อยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณตามมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะทำมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะรู้ได้ว่าจะใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น

๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่าการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นเป็นอย่างไร มิใช่พิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานเท่านั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดอบต. เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้



๕.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

๕.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๕.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๕.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อวิเคราะห์ถึงเหตุผลความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในส่วนราชการนั้น ๆ ประกอบการพิจารณา กำหนดประเภทตำแหน่งของพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ

๕.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

๕.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลจะต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๕.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๖ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๖.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๖.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๖.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

๓.๖.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๖.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)



๓.๖.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๖.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา

๓.๖.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๖.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๖	ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อบต. ช้างเคียง	อบต.บางเล่า อบต.ก้อนแก้ว
กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และประชุมคณะกรรมการฯ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงาน ที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ฯลฯ
กรกฎาคม ๒๕๖๖	จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
สิงหาคม ๒๕๖๖	จัดส่งร่างแผนอัตรากำลัง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดฉะเชิงเทราพิจารณา	
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต. จังหวัดฉะเชิงเทรา ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
กันยายน ๒๕๖๖	จังหวัดฉะเชิงเทรา แจ้งมติให้ อบต.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค. ๖๖
กันยายน ๒๕๖๖	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	มีผลบังคับใช้ ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.บางตลาด ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ตุลาคม ๒๕๖๖	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศ ใช้แล้วให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด	จังหวัดฉะเชิงเทรา

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ปัญหาในพื้นที่ตำบลบางตลาด

๔.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนชำรุด คับแคบ เส้นทางหลักเข้าพื้นที่อำเภอและแหล่งท่องเที่ยวไม่เหมาะสม
- ไฟฟ้าส่องทางน้อยและไฟฟ้าตก
- ปัญหาวัชพืชในลำคลอง (ผักตบชวา)
- ขาดน้ำอุปโภคบริโภค

๔.๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- รายได้ไม่เพียงพอ

๔.๑.๓ ด้านสังคม

- ปัญหายาเสพติด
- การพนัน
- ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๑.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- พื้นที่แล้งซ้ำซาก
- ปัญหาเรื่องแหล่งน้ำ
- ปัญหาวัชพืชในแหล่งน้ำธรรมชาติ
- ปัญหาดินเสื่อม (การเผาฟาง)
- การใช้สารเคมีในการกำจัดแมลง ศัตรูข้าว และวัชพืช
- เกษตรกรใช้สารเคมีในการกำจัดแมลงศัตรูข้าวและวัชพืช

๔.๑.๕ ด้านการท่องเที่ยว

- จำนวนนักท่องเที่ยวน้อยลง

๔.๑.๖ ด้านการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรม

- ประเพณีวัฒนธรรมขาดการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง

๔.๑.๗ ด้านสาธารณสุข

- ปัญหาไข้เลือดออก



- ปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- สร้างและซ่อมแซมถนน โดยเฉพาะกรณีถนนหลักเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว
- สร้างไฟฟ้าส่องทางอย่างทั่วถึง
- นำวัชพืช (ผักตบชวา) มาทำให้เกิดประโยชน์
- ขยายเส้นทาง
- ขยายเขตประปา

๔.๒.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- สร้างอาชีพเสริม
- การรวมกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

๔.๒.๓ ด้านสังคม

- ตั้งศูนย์รับแจ้งเบาะแสและมีความเข้มงวด
- ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเสพติด

๔.๒.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- แก้ปัญหากล้ง
- มีการพัฒนาแหล่งน้ำที่มีอยู่ให้สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้เพื่อการอุปโภคบริโภคในช่วงฤดูแล้ง
- สร้างโรงงานผลิตปุ๋ยอินทรีย์
- ส่งเสริมให้เกษตรกรเลี้ยงสัตว์ (โค กระบือ)
- สนับสนุนเกษตรกรใช้สารชีวภาพในการกำจัดแมลงและวัชพืช
- รณรงค์การใช้ปุ๋ยชีวภาพ

๔.๒.๕ ด้านการท่องเที่ยว

- พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ดียิ่งขึ้น เพื่อจํานวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น
- มีการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว

๔.๒.๖ ด้านการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรม

- ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่เป็นประเพณีพื้นบ้านอย่างต่อเนื่อง

๔.๒.๗ ด้านสาธารณสุข

- ให้ความรู้ในการป้องกันและดูแลตนเอง
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

❖ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

➤ ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด



การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด คือ “พัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียง เกษตรกรก้าวหน้า พร้อมเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ยั่งยืน” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ การดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็ง ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดเป็นท้องถิ่นที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

- (๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ
- (๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- (๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- (๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง
- (๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

เป้าประสงค์

- (๑) ถนนที่ได้ดำเนินการก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซม
- (๒) จำนวนสะพานที่ดำเนินการก่อสร้าง
- (๓) จำนวนแหล่งน้ำได้รับการดูแลรักษา
- (๔) สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมผังเมืองรวมจังหวัดฉะเชิงเทรา
- (๕) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน
- (๖) จำนวนโครงการ/กิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย



- (๗) จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๘) จำนวนครั้งที่ประชาชนได้รับการช่วยเหลือด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๙) จำนวนโครงการ/กิจกรรมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๐) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการบำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๑) จำนวนโครงการ/กิจกรรมป้องกันและดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๒) จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๑๓) ประชาชนพึ่งพาตนเองได้และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ
- (๑๔) จำนวนโครงการ/กิจกรรมสนับสนุนองค์กรภาคประชาสังคม
- (๑๕) ส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการ
- (๑๖) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านเกณฑ์การประเมิน
- (๑๗) จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูนพิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- (๑๘) จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านสาธารณสุข
- (๑๙) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน
- (๒๐) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมลงทุนพาณิชย์กรรมและการขนส่ง
- (๒๑) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว
- (๒๒) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตร
- (๒๓) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมด้านอุตสาหกรรม
- (๒๔) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน
- (๒๕) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย
- (๒๖) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการปรับปรุงระบบทะเบียนและเอกสาร
- (๒๗) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการปรับปรุงและพัฒนารายได้
- (๒๘) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
- (๒๙) จำนวนโครงการ/กิจกรรมให้บริการประชาชน
- (๓๐) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการบำรุงรักษา/จัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้
- (๓๑) จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัด

- (๑) ประชาชนมีแหล่งกักเก็บน้ำใช้สำหรับอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างพอเพียง



- (๒) ประชาชนในตำบลบางตลาดมีรายได้เพิ่มขึ้น
- (๓) โรงเรียน สพฐ. ๑ แห่ง ได้รับการสนับสนุนอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม)
- (๔) ศพด. ๑ แห่ง ได้รับการสนับสนุนอาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม) รวมทั้งระบบบริหารจัดการด้านการศึกษา
- (๕) เด็กและเยาวชนได้ร่วมกิจกรรมที่พัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ
- (๖) ผู้ดูแลเด็กได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- (๗) เด็กเล็กได้มีความรู้และมีทักษะเพิ่มขึ้น
- (๘) มีวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
- (๙) อาสาสมัครในการช่วยเหลือชุมชนและประสานงานในชุมชน
- (๑๐) ส่งเสริมสวัสดิการสังคม สงเคราะห์ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ๗ หมู่บ้าน
- (๑๑) กลุ่มสตรี อสม. ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน และสร้างความสามัคคี
- (๑๒) ประชาชนได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง ๗ หมู่บ้าน
- (๑๓) จัดวางผังเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามมาตรฐาน
- (๑๔) ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง ๗ หมู่บ้าน
- (๑๕) ประสาน สนับสนุน ร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ
- (๑๖) ส่งเสริมขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ๗ หมู่บ้าน
- (๑๗) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬาชุมชนและจัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ ทั้ง ๗ หมู่บ้าน
- (๑๘) ส่งเสริมการเลือกตั้งตามระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยและตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้ง ๗ หมู่บ้าน
- (๑๙) การจัดระเบียบโครงสร้างการบริหารจัดการภายในองค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ๗ หมู่บ้าน
- (๒๐) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมการบริหารงาน
- (๒๑) ส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๗ หมู่บ้าน
- (๒๒) ส่งเสริมการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัยประจำหมู่บ้าน/ตำบลและทีมกู้ชีพกู้ภัยตำบล ๗ หมู่บ้าน
- (๒๓) สนับสนุนให้มีวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับการป้องกันและการช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติ
- (๒๔) เพื่อทัศนียภาพที่สวยงามประชาชนเห็นประโยชน์ของการปลูกป่า
- (๒๕) ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการรณรงค์สร้างจิตสำนึก เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและ



ปัญหาสิ่งแวดล้อมของ ๗ หมู่บ้าน

(๒๖) การกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลอย่างถูกวิธี ๗ หมู่บ้าน

กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

- ๑.๑ กลยุทธ์การพัฒนา ก่อสร้าง บำรุงรักษา ถนน สะพาน และระบบสาธารณูปโภค
- ๑.๒ กลยุทธ์การพัฒนา ก่อสร้าง ดูแล บำรุงรักษาแหล่งน้ำ
- ๑.๓ กลยุทธ์การพัฒนา การจัดระบบผังเมืองให้สอดคล้อง รองรับกับการขยายตัวของเมืองหลวง และสนามบินสุวรรณภูมิ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๒.๑ กลยุทธ์การพัฒนา การจัดระเบียบชุมชนและสังคม
- ๒.๒ กลยุทธ์การพัฒนา การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๒.๓ กลยุทธ์การพัฒนา การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

- ๓.๑ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๒ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมการบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๓ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมการป้องกันและดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๔ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๕ กลยุทธ์การพัฒนา การจัดระบบบำบัดน้ำเสีย ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

- ๔.๑ กลยุทธ์การพัฒนา การแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการโดยการ

ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- ๔.๒ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมงานสวัสดิการสังคม
- ๔.๓ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๔.๔ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมการศึกษา
- ๔.๕ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริม บำรุงรักษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- ๔.๖ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมการสาธารณสุข

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง

- ๕.๑ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมการวางแผนและพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน
- ๕.๒ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการขนส่ง
- ๕.๓ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมการและการพัฒนาการท่องเที่ยว
- ๕.๔ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมพัฒนาด้านการเกษตร
- ๕.๕ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมและพัฒนาด้านอุตสาหกรรม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

- ๖.๑ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๖.๒ กลยุทธ์การพัฒนา การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๖.๓ กลยุทธ์การพัฒนา การปรับปรุงระบบทะเบียนและเอกสาร
- ๖.๔ กลยุทธ์การพัฒนา การปรับปรุงและพัฒนารายได้
- ๖.๕ กลยุทธ์การพัฒนา การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
- ๖.๖ กลยุทธ์การพัฒนา การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน
- ๖.๗ กลยุทธ์การพัฒนา การก่อสร้าง/การปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานและการบำรุงรักษา/จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้
- ๖.๘ กลยุทธ์การพัฒนา การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด มีดังนี้

- (๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- (๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น



- (๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- (๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- (๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ

(มาตรา ๖๘ (๔))

- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(มาตรา ๑๖ (๑๐))



(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

(๗) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))

(๘) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))

(๙) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

(๑๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))



(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๓) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

(๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดจะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (๖) ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- (๗) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ การกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- (๕) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses



หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ๒. พนักงานจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๓. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๔. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. ไม่ประสงค์เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเท่าที่ควร
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี อาคารสำนักงานคับแคบ ภารกิจและปริมาณงานของสำนักงานปลัดมีจำนวนมาก
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี มีความคุ้นเคยกันทุกคน บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้ทราบสภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ นโยบายของผู้บริหารมีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก อีกทั้ง ในส่วนของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองช่าง ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน ยังคงประสบปัญหาการขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่ง ที่มีความจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เช่น เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เจ้าพนักงานพัสดุ และนักวิชาการตรวจสอบภายใน เป็นต้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดจะดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างแล้ว แต่ในปัจจุบันยังไม่มีพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นขอโอน (ย้าย) หรือมาบรรจุในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว ส่งผลให้ภารกิจและความรับผิดชอบในงานส่วนใหญ่ตกเป็นภาระของหัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลังและผู้อำนวยการกองช่างเป็นสำคัญ ทั้งนี้ก็เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นไม่เกิดปัญหาและเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตตำบลบางตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงานและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑. งานบริหารงานทั่วไป	๑. งานบริหารงานทั่วไป	
๒. งานนโยบายและแผน	๒. งานนโยบายและแผน	
๓. งานกฎหมายและคดี	๓. งานกฎหมายและคดี	
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๕. งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	๕. งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. งานส่งเสริมการเกษตร	๖. งานส่งเสริมการเกษตร	
๗. งานส่งเสริมปศุสัตว์	๗. งานส่งเสริมปศุสัตว์	
๘. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๘. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๙. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๙. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
๑๐. งานรักษาความสะอาด	๑๐. งานรักษาความสะอาด	
๑๑. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑๑. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๑๒. งานสังคมสงเคราะห์	๑๒. งานสังคมสงเคราะห์	
๑๓. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๑๓. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
๑๔. งานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่	๑๔. งานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๑. งานการเงิน	๑. งานการเงิน	
๒. งานบัญชี	๒. งานบัญชี	
๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๑. งานก่อสร้าง	๑. งานก่อสร้าง	
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๓. งานประสานสาธารณูปโภค	๓. งานประสานสาธารณูปโภค	
๔. งานผังเมือง	๔. งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๑. งานกิจการโรงเรียน	๑. งานกิจการโรงเรียน	
๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	
๑. งานตรวจสอบภายใน	๑. งานตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา ฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางตลาด								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ. ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๗	๓๐	๓๐	๓๐	+๓	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเดิม
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๓๒,๔๕๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕,๔๒๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕,๔๒๐
๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																		
๖	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๙๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๙,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๒๔,๘๕๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๑,๙๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
๑๒	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม
๑๓	เจ้าพนักงานการพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๑๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๒๙,๑๑๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๒๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๒,๔๔๐	๒๔๑,๘๐๐	๒๕๑,๕๒๐	๑๘,๖๒๐
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๒๐๑,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๒๐	๒๐๙,๘๘๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๗,๐๔๐	๑๖,๘๑๐
	กองช่าง (๐๕)																		
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑๙	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	๑	๕๖๖,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๓๖๐	๕๘๔,๘๘๐	๖๐๒,๘๘๐	๖๒๒,๒๔๐	๔๗,๒๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม	
๒๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																			
๒๓	ผอ.กองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม	
๒๔	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๑๗,๒๙๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๙๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๔๘๐	๑๒,๙๖๐	๓๐๙,๔๘๐	๓๒๑,๙๖๐	๓๓๔,๙๒๐	๒๒,๒๔๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางตลาด																			
๒๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งนี้ได้เมื่อได้รับการจัดสรรอัตราว่างและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			อุดหนุน/กำหนดเพิ่ม				
๒๗	ครู	คศ.๑	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	อุดหนุน/ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	(๑๘,๔๗๐) อุดหนุน ๙,๔๐๐ อบต.สมทบ ๙,๐๗๐				๑๐๘,๘๔๐								๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๑๑๗,๗๒๐	๑๒๖,๙๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๒,๖๐๐	อบต.สมทบ
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	(๑๕,๔๕๐) อุดหนุน ๙,๔๐๐ อบต.สมทบ ๖,๐๕๐				๗๒,๖๐๐								๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐	๙๕,๘๘๐	๑๒,๖๐๐	อบต.สมทบ
	หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๓๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปจ./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม	
	รวม		๓๐	๑๗	๖,๕๓๙,๙๔๐	๓๓๖,๐๐๐	๓๐	๓๐	๓๐	+๓	-	-	๕๘๘,๘๘๐	๖๒๕,๗๖๐	๖๔๘,๒๘๐	๗,๘๗๘,๗๘๐	๘,๑๔๑,๑๐๐	๘,๔๐๖,๖๖๐		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๑๘๑,๘๑๗	๑,๒๒๑,๑๖๕	๑,๒๖๐,๙๙๙		
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๙,๐๖๐,๕๙๗	๙,๓๖๒,๒๖๕	๙,๖๖๗,๖๕๙		
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๗,๓๐๐,๐๐๐	๒๘,๖๖๕,๐๐๐	๓๐,๐๙๘,๒๕๐		
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๓.๑๙	๓๒.๖๖	๓๒.๑๒		

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ใช้ข้อมูลบัญชีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ งบประมาณ ๒๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕

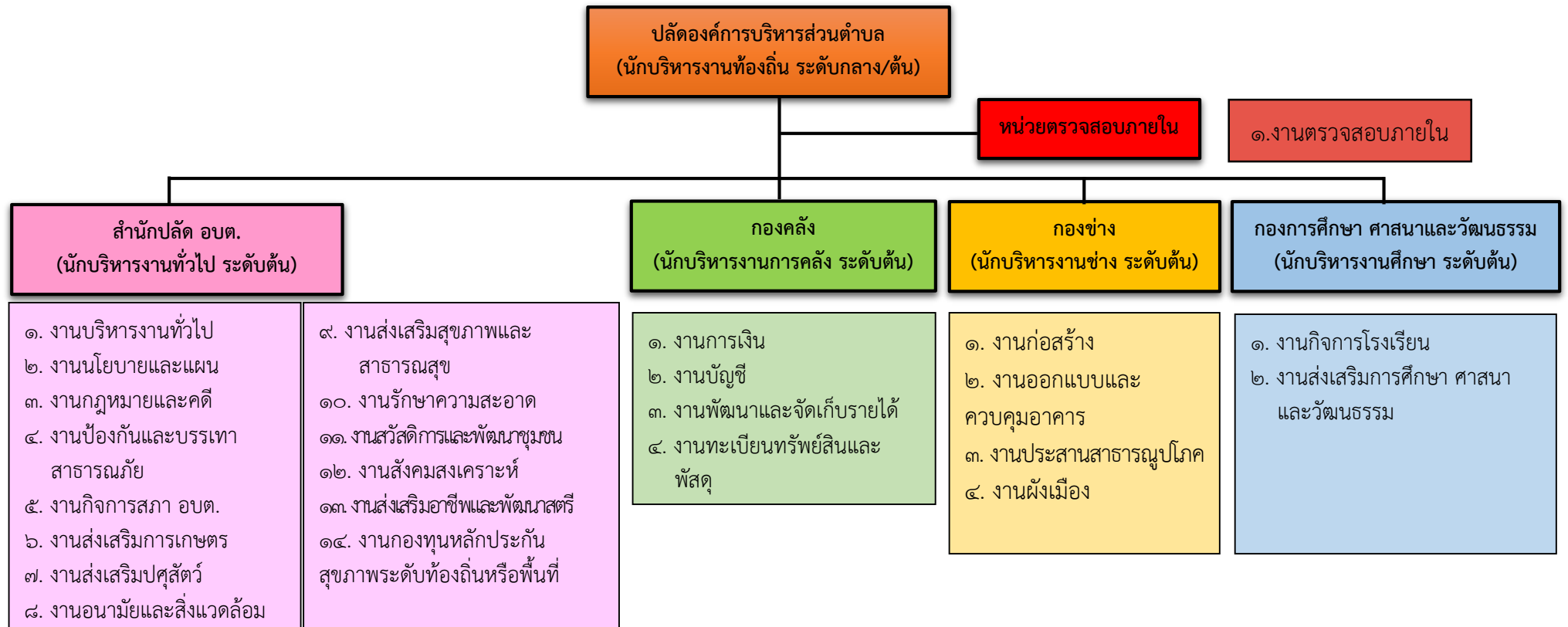
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ประมาณการไว้ ๒๗,๓๐๐,๐๐๐ (ประมาณการเพิ่ม ๕ %)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ประมาณการไว้ ๒๘,๖๖๕,๐๐๐ (ประมาณการเพิ่ม ๕ %)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ประมาณการไว้ ๓๐,๐๙๘,๒๕๐ (ประมาณการเพิ่ม ๕ %)

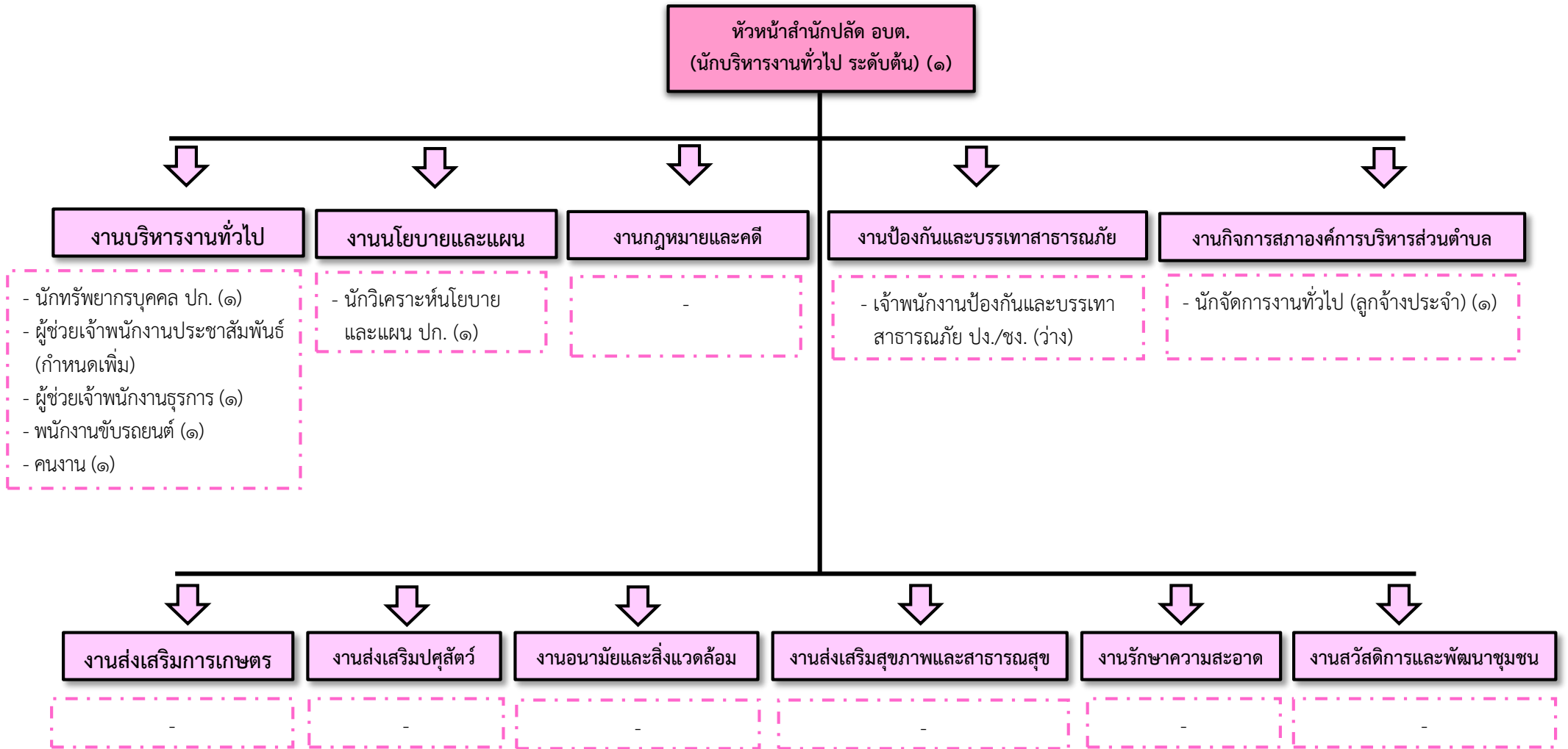
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

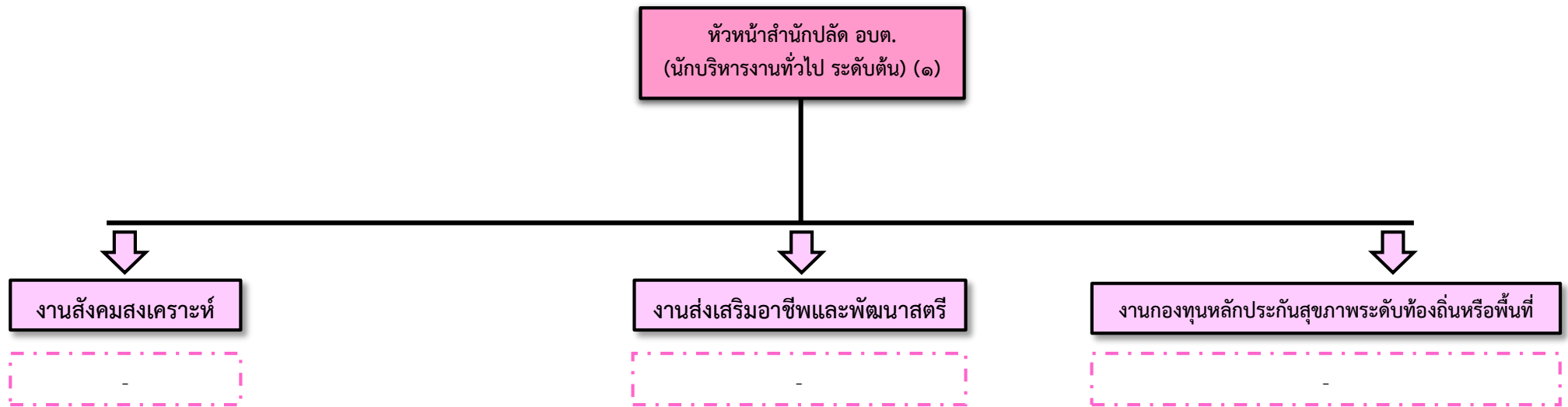


ระดับ	บริหารท้องถิ่น กลาง/ต้น	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	ครูศุนย์ฯ คศ.๑	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
			ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
จำนวน	๑	๔	๕	-	-	-	๓	๑	-	๒	๑	๙	๓

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

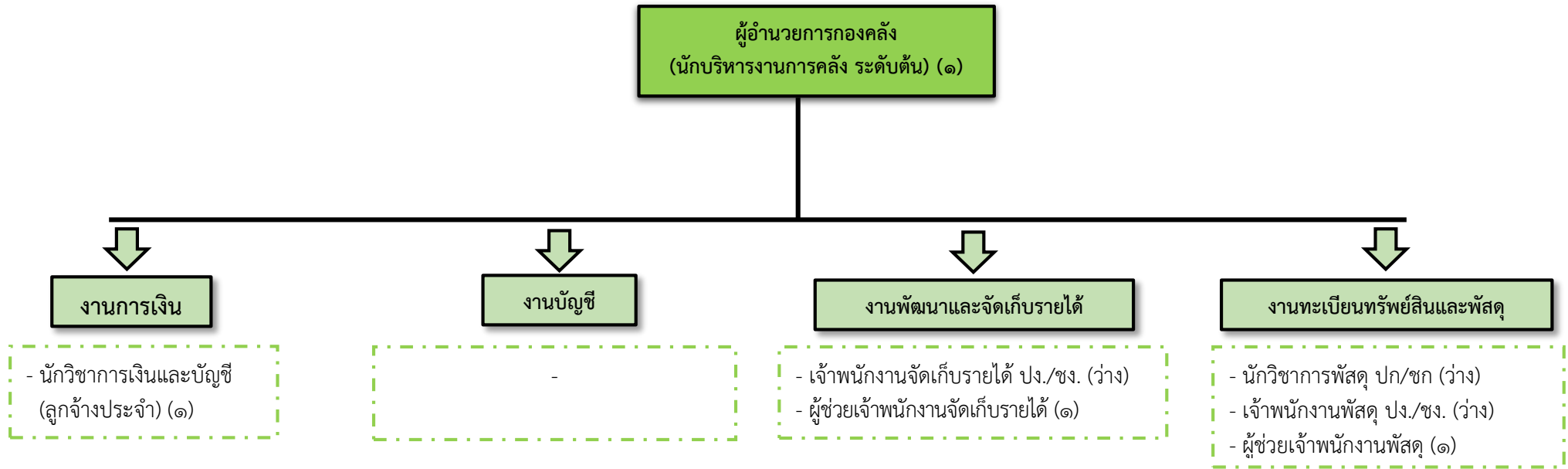


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ต่อ)



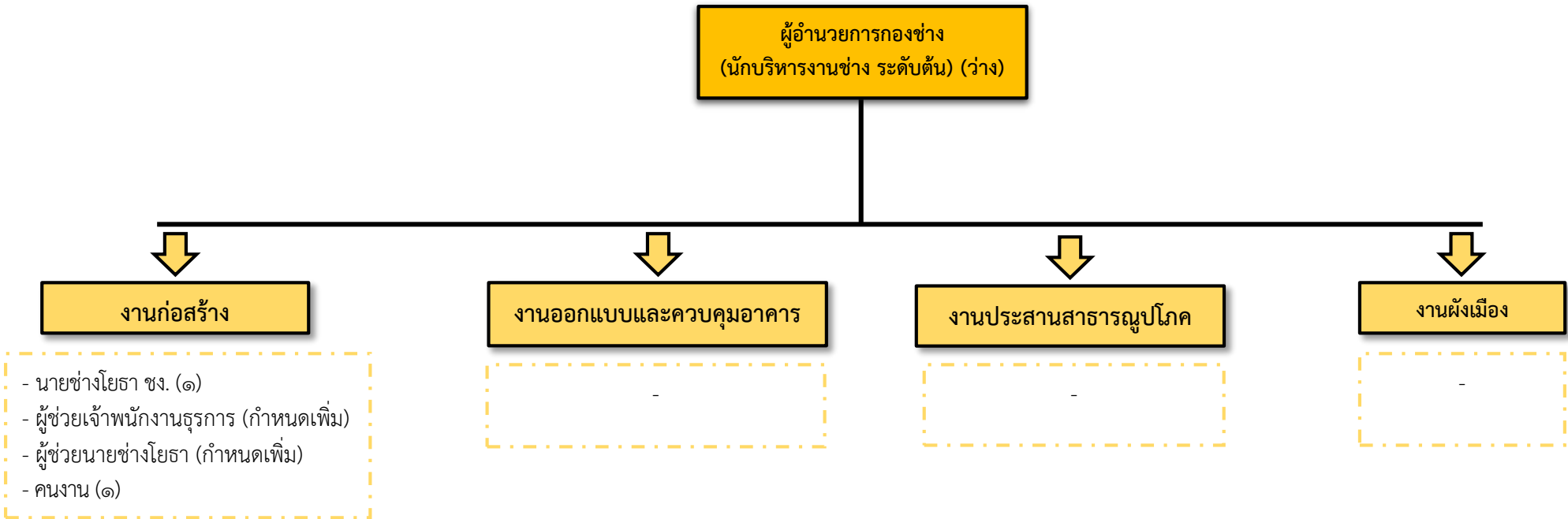
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๑	๒	๒

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒	-

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (ว่าง)



งานกิจการโรงเรียน

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง)
- ครู คศ. ๑ (ว่าง)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒)

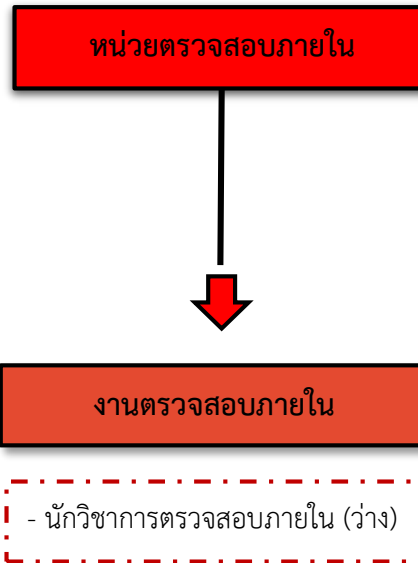


งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- นักวิชาการศึกษา ปก. (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ครู ศูนย์พัฒนาฯ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	ว่าง	-	๐๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๕๔๘,๐๔๐ (๔๕,๖๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	ว่างเดิม
สำนักปลัด อบต.												
๒	นายสุราษฎร์ เมื่อกพลผล	ศศ.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๐	๔๓๑,๔๐๐
๓	นายพัทธนันท์ กาหลิบ	ร.บ.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๐๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	๐	๐	๑๘๕,๐๔๐
๔	นางสาวจันทิมา นวมันม	วท.บ.(สถิติประยุกต์)	๐๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๐๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	๐	๐	๑๘๕,๐๔๐
๕	ว่าง	-	๐๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๐๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
ลูกจ้างประจำ												
๖	นางสาวจารุณี สร้อยทอง	ศศ.บ.(ศิลปศาสตร์)	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	๐	๐	๒๕๘,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๗	นางสาวจุฑาทิพย์ ศิริอุดมสิน	นศ.บ.(นิติศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	๐	๐	๑๔๓,๕๒๐
๘	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	๐	๐	กำหนดเพิ่ม ๑๓๘,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๙	นายปิยะ เดชะ	ปวส.(การออกแบบ)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๐	นางสาวปวีศา นิยมไพศาลสุข	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
๑๑	นางบุษยเนตร เป้าเปี่ยมทรัพย์	บร.บ.(การบัญชี)	๐๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๐	๓๘๔,๗๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๒	ว่าง	-	๐๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๐๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐
๑๓	ว่าง	-	๐๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้านักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๐๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้านักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
๑๔	ว่าง	-	๐๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้านักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๐๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้านักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
ลูกจ้างประจำ												
๑๕	นางดวงพร ศรีประสิทธิ์	บธ.บ.การบริหารธุรกิจ (การบัญชี)	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙๑๑๐x๑๒)	๐	๐	๓๔๙,๓๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๖	นางศตมกล รัตนบุรี	ศศ.บ. ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้านักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้านักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๒๓,๔๔๐ (๑๘,๖๒๐x๑๒)	๐	๐	๒๒๓,๔๔๐
๑๗	นางสาววารินี พิชัยลิก	บธ.บ.(การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้านักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้านักงานพัสดุ	-	๒๐๑,๗๒๐ (๑๖,๘๑๐x๑๒)	๐	๐	๑๗๗,๑๖๐
กองช่าง												
๑๘	ว่าง	-	๐๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๐	ว่างเดิม ๓๙๓,๖๐๐
๑๙	นายสินชัย จันทรมณี	ปวส.(ช่างสำรวจ)	๐๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๐๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๕๖๖,๘๘๐ (๔๗,๒๔๐x๑๒)	๐	๐	๕๖๖,๘๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๐	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้านักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	๐	๐	กำหนดเพิ่ม ๑๓๘,๐๐๐
๒๑	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	๐	๐	กำหนดเพิ่ม ๑๓๘,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๒	นายมานพ โพธิ์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๒๓	ว่าง	-	๐๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๐	ว่างเดิม ๔๓๕,๖๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๔	นางสาววันทนีย์ ทิพสุตระฤาไชย	วท.บ.(จิตวิทยา) -	๐๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๐๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐x๑๒)	๐	๐	๒๐๗,๔๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๕	นางพิมพ์ใจ เล่าฮอง	ค.บ.(สังคมศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๖๖,๘๘๐ (๒๒,๒๔๐x๑๒)	๐	-	๒๖๖,๘๘๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบางตลาด											
๒๖	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๐	๐	๐	ว่างเดิม เงินอุดหนุน
๒๗	ว่าง	-	๐๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๔	ครู	คศ.๑	๐๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๔	ครู	คศ.๑	๐	๐	๐	ว่างเดิม เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๘	นางสาวอริสรา บุญเพ็ง	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒) ๑๐๘,๘๔๐ (๙,๐๗๐x๑๒)	๐	๐	เงินอุดหนุน อบต.สมทบ
๒๙	นางอัจฉรา เสนีรัตน์	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒) ๗๒,๖๐๐ (๖,๐๕๐x๑๒)	๐	๐	เงินอุดหนุน อบต.สมทบ
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๓๐	ว่าง	-	๐๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๐๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๐	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น



๓. องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)

.....

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ได้ประกาศใช้ไปแล้ว โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด มีเหตุผลความจำเป็นด้านปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงได้ขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดเรียบร้อยแล้ว

จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดจึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่๑/๒๕๖๗) เพื่อใช้ในการบริหารจัดการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดตามระยะเวลาที่กำหนดต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจเพิ่ม ดังนี้

สำนักปลัด

๑.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์

กองช่าง

๑.๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๑.๓ ผู้ช่วยนายช่างโยธา

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายชำนาญ โภธิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

ที่ ๒๑๕/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับความมุ่งหมายของราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับความในข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชำนาญ โพธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายชำนาญ โทธิ	นายก อบต.บางตลาด	ประธานกรรมการ
๒	นางบุษยเนตร เป้าเปี่ยมทรัพย์	ผอ.กองคลัง รก.ปลัด อบต.บางตลาด	กรรมการ
๓	นางบุษยเนตร เป้าเปี่ยมทรัพย์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔	นายสินชัย จันทรมณี	นายช่างโยธาชำนาญงาน รก.ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๕	นางบุษยเนตร เป้าเปี่ยมทรัพย์	ผอ.กองคลัง รก.ผอ.กองการศึกษา	กรรมการ
๖	นายสุราษฎร์ เผือกพูลผล	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๗	นายพัทธนันท์ กาหลิบ	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘	นางสาวจันทิมา นวมนิม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

นายชำนาญ โทธิ เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วผม นายชำนาญ โทธิ ในฐานะประธาน
ประธาน คณะทำงาน ขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
กรรมการ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และดำเนินการตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายชำนาญ โทธิ ๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ที่ ๒๑๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖
ประธาน เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้
กรรมการ

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
ที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

เรื่อง การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

นายชำนาญ โภธิ ประธาน กรรมการ นายชำนานู โภธิ
ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดที่ ๒๑๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่มอบให้เลขานุการชี้แจงระเบียบหลักเกณฑ์ เหตุผลและวิธีการดำเนินการครับ

นายสุราษฎร์ เมื่อกพุดผล กรรมการ/ เลขานุการ
ขอบคุณครับท่านประธาน ผมขอชี้แจงต่อคณะกรรมการทุกท่าน เกี่ยวกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลและเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ได้มีมติเห็นชอบเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา (ก.อบต.จังหวัดฉะเชิงเทรา) แล้ว และได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีให้ผลวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ แล้วนั้น และหากส่วนราชการใดประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมให้ทำบันทึกเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ภายในวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อดำเนินการต่อไปครับ ก็จะมี สำนักปลัดและกองช่างที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มมา เนื่องจากแต่ละส่วนราชการมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จากนี้ให้ผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงครับ

นายพัชรนันท์ กาหลีบ ผู้ช่วยเลขานุการ
ขอบคุณครับผมขอชี้แจงรายละเอียดเอกสารต่างๆ ที่สำนักปลัดและกองช่างได้ทำบันทึกเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาดเพื่อขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มมา มีรายละเอียดดังนี้ สำนักปลัด ขอกำหนด ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ เหตุผลและความจำเป็นเนื่องด้วย สำนักปลัด อบต.บางตลาด มีภารกิจที่ต้องรวบรวมข้อมูลข่าวสาร

/เอกสารรายงาน...

เอกสารรายงานสำรวจและรวบรวมความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนางานภายในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนในตำบลรับทราบอย่างทั่วถึงประกอบกับพื้นที่อบต.บางตลาดมีแหล่งท่องเที่ยว เช่น อุทยานพระพิฆเนศองค์ยืน วัดพุทธพรหมยาน ซึ่งอยู่บนเกาะลัดรวมถึงวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่มะพร้าวน้ำหอม บางตลาด สำนักปลัดมีความจำเป็นขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตราเนื่องจากตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไม่มีกรอบตำแหน่งใดรับผิดชอบงานนี้โดยตรง

กองช่าง ขอกำหนด ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เหตุผลและความจำเป็นเนื่องด้วย กองช่างอบต.บางตลาดมีปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มขึ้น ด้านลงทะเบียนหนังสือรับ - ส่ง ตรวจสอบความถูกต้อง เก็บเอกสาร และหนังสือต่าง ๆ ให้เป็นระเบียบ บันทึกขออนุมัติจัดทำโครงการ ขออนุมัติแต่งตั้งผู้จัดทำร่าง TOR คณะกรรมการราคากลางของกองช่าง ช่วยงานติดต่อประสานงานภาครัฐ และเอกชน และหน่วยงานอื่นในเรื่องที่เกี่ยวข้อง การรับคำร้องขอความอนุเคราะห์ต่าง ๆ และที่ได้รับแจ้งปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนโดยตรง งานให้ข้อมูลสถิติ ระบบการกำจัดขยะมูลฝอย และประชาสัมพันธ์ด้านงานช่าง งานการให้บริการประชาชนที่มาติดต่อ จัดทำคำสั่งกองช่าง รวบรวมเอกสารการตรวจ LPAบันทึกจัดซื้อจัดจ้างต่าง ๆ การเบิกใช้วัสดุกองช่าง ดูแลเก็บรักษาเครื่องใช้สำนักงานให้เป็นระเบียบ ประสานงานเรื่องแผน และข้อบัญญัติกับสำนักปลัด งานเอกสารเกี่ยวกับการรับรองอาคารและสิ่งปลูกสร้าง ขออนุญาตก่อสร้างอาคาร งานอื่นที่ได้รับมอบหมายและมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา และ ขอกำหนด ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา เหตุผลและความจำเป็นเนื่องด้วย กองช่างอบต.บางตลาดมีปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มขึ้น ด้านการช่วยงานสำรวจงานรังวัด งานเขียนแบบและงานด้านก่อสร้าง ช่วยเกี่ยวกับการออกแบบ ถอดแบบสำรวจปริมาณวัสดุ เพื่อประมาณราคาก่อสร้าง ช่วยในการคำนวณแบบ การปรับปรุงซ่อมแซมงานต่าง ๆ ช่วยเรื่องการควบคุมงานก่อสร้างของกองช่างช่วยรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิเคราะห์ งานในกองช่าง ช่วยวางโครงสร้างของกองช่าง ช่วยตรวจทานงานต่าง ๆ ของกองช่าง ช่วยแก้ไขและกำหนดรายละเอียดของงานให้ตรงกับแบบรูปและรายการเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยควบคุมงานก่อสร้าง งานปรับปรุงและซ่อมแซม หรือตรวจการจ้างตามที่ได้รับมอบหมาย และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายกองช่าง จึงมีความจำเป็นขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา

๑.ส่วนราชการ สำนักปลัด มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๐๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (ต้น)	ไม่ว่าง	-	๑	-

๒	๐๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล ปก.	ไม่ว่าง	-	๑	-
๓	๐๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ปก.	ไม่ว่าง	-	๑	-
๔	๐๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ปง./ขง.	ว่าง	-	๑	-
๕		นักจัดการงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	๑	ลูกจ้างประจำ
๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	ภารกิจ
๗		ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	-	ขอกำหนดเพิ่ม	๑	ภารกิจ
๘		พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	๑	ทั่วไป
๙		คนงาน	ไม่ว่าง	-	๑	ทั่วไป

๒. ส่วนราชการ กองช่าง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๐๗-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (ต้น)	ว่าง	-	๑	-
๒	๐๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธาชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	๑	-
๓		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ขอกำหนดเพิ่ม	๑	ภารกิจ
๔		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ขอกำหนดเพิ่ม	๑	ภารกิจ
๕		คนงาน	ไม่ว่าง	-	๑	ทั่วไป

นายชำนาญ โพิธิ ถ้ากำหนดตำแหน่งเพิ่มทั้ง ๓ ตำแหน่งแล้วภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลจะอยู่ที่เท่าไร
ประธาน ให้ผู้ช่วยเลขานุการได้ชี้แจงด้วยครับ
กรรมการ

/นายพัทธนันท์...

นายพัทธนันท์ ขอบคุณศรีท่านประธาน ผมขอชี้แจงต่อคณะกรรมการทุกท่าน ภาระค่าใช้จ่ายด้าน
กาหลิบ การบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา
ผู้ช่วยเลขานุการ ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ขององค์การ
บริหารส่วนตำบลบางตลาด ซึ่งได้คิดภาระค่าใช้จ่ายตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ด้วยแล้ว ก่อนปรับ ๓๑.๐๔ หลังปรับ ๓๒.๘๑ ครับ

ปีงบประมาณ	๒๕๖๙	หมายเหตุ
บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณ รายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๓๑.๐๔	ก่อนปรับ
	๓๒.๘๑	หลังปรับ

ผมได้คำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ของ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้า
พนักงานประชาสัมพันธ์ (พนักงานจ้างตามภารกิจภารกิจ) สังกัด สำนักปลัด ตำแหน่ง ผู้ช่วย
เจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจภารกิจ) สังกัด กองช่าง และ ตำแหน่ง ผู้ช่วย
นายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจภารกิจ) สังกัด กองช่าง ตามหลักการคำนวณ

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา
และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ได้ใช้วิธีคิดจากสูตร
การคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (พนักงานจ้างตามภารกิจภารกิจ) สังกัด สำนักปลัด
คำนวณจากเวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) ได้ ๑.๐๓ สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้ ๑
ตำแหน่ง ครับ

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจภารกิจ) สังกัด กองช่าง คำนวณจาก
เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) ได้ ๑.๑๖ สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้ ๑ ตำแหน่ง ครับ

๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจภารกิจ) สังกัด กองช่าง คำนวณจากเวลา
ทั้งหมดต่อปี (นาที) ได้ ๑.๑๑ สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้ ๑ ตำแหน่ง ครับ

ในส่วนของบัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง เป็นงาน
ที่สำนักปลัดและกองช่างได้ทำบันทึกเสนอปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี ต่อนายกองค์การ
บริหารส่วนตำบลบางตลาด รายละเอียดเป็นไปตามเอกสารครับ

/ตำแหน่ง ผู้ช่วย...

ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (พนักงานจ้างภารกิจ)

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปริมาณงาน			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	กิจกรรมตามโครงการประชาสัมพันธ์ทั้งในและต่างประเทศ โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานประชาสัมพันธ์บรรลุตามเป้าหมาย	๖๕	๗๐	๗๕	
๒	สำรวจความคิดเห็นของประชาชน และรวบรวมข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และสรุป	๑๐๐	๑๒๐	๑๕๐	
๓	จัดทำเอกสาร และผลิตบทความ เพื่อการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่	๑๐๐	๑๒๐	๑๕๐	
๔	ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะความคิดเห็นในการวางแผนงานการสื่อสารประชาสัมพันธ์ การกำหนดนโยบาย และแผนยุทธศาสตร์ในการเผยแพร่ข่าวสาร และการใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงการสื่อสารประชาสัมพันธ์ขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น	๗๐	๘๐	๑๐๐	
๕	ร่วมจัดทำแผนประชาสัมพันธ์ในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การเผยแพร่และสื่อสารประชาสัมพันธ์สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดี	๗๐	๘๐	๑๐๐	
๖	ออกแบบ และจัดกิจกรรม นิทรรศการ และโครงการต่างๆ รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และแนะนำการบริการ	๗๐	๘๐	๑๐๐	

/ต่างๆของ...

	ต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแก่ผู้ประกอบการ				
	และประชาชนทั่วไปเพื่อช่วยกระจายข้อมูล ข่าวสาร				
	และประชาสัมพันธ์บริการต่าง ๆ ขององค์กรให้มีความ				
	ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ				
๗	ออกแบบ จัดทำ และผลิตสื่อพิมพ์ เอกสาร บทความ	๗๐	๘๐	๑๐๐	
	และรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น วารสาร				
	อุตสาหกรรม รายงานประจำปี และคู่มือต่าง ๆ เป็นต้น				
	เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารทั้งภายใน				
	และภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น				
๘	ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๗๐	๘๐	๑๕๐	

ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างภารกิจ)

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	ลงทะเบียนหนังสือรับ-ส่ง ตรวจสอบความถูกต้อง เก็บ	๑๘๕	๒๒๐	๓๐๐	
	รักษาเอกสาร และหนังสือต่างๆ ให้เป็นระเบียบ				
๒	บันทึกขออนุมัติจัดทำโครงการ ขออนุมัติแต่งตั้งผู้จัดทำ	๘๐	๑๒๐	๑๕๐	
	ร่าง TOR คณะกรรมการราคากลางของกองช่าง				
๓	ช่วยงานติดต่อประสานงานภาครัฐ และเอกชน และหน่วยงาน	๑๙๐	๒๒๕	๒๕๐	
	อื่นในเรื่องที่เกี่ยวข้อง				
๔	การรับคำร้องขอความอนุเคราะห์ต่าง ๆ และที่ได้รับแจ้ง	๑๐๐	๑๓๐	๑๕๐	
	ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนโดยตรง				

/งานให้ข้อมูล...

๕	งานให้ข้อมูลสถิติ ระบบการกำจัดขยะมูลฝอย และ ประชาสัมพันธ์ด้านงานช่าง	๙๐	๑๒๕	๑๕๐	
๖	งานการให้บริการประชาชนที่มาติดต่อ	๑๕๐	๑๘๐	๒๐๐	
๗	จัดทำคำสั่งของกองช่าง	๓๕	๔๐	๖๐	
๘	รวบรวมเอกสารการตรวจ LPA	๑	๑	๑	
๙	บันทึกจัดซื้อจัดจ้างต่าง ๆ การเบิกใช้วัสดุกองช่าง ดูแล เก็บรักษาเครื่องให้สำนักงานให้เป็นระเบียบ	๕๐	๗๐	๙๐	
๑๐	ประสานงานเรื่องแผน และข้อบัญญัติกับสำนักปลัด	๔๐	๕๐	๖๕	
๑๑	งานเอกสารเกี่ยวกับการรับรองอาคารและสิ่งปลูกสร้าง ขออนุญาตก่อสร้างอาคาร	๒๐	๓๕	๓๗	
๑๒	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๒๑๕	๒๖๕	๓๐๐	

ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างภารกิจ)

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	ช่วยงานสำรวจ งานช่างรังวัด งานเขียนแบบและงาน ด้านก่อสร้าง	๒๗	๓๓	๓๘	
๒	ช่วยงานเกี่ยวกับการออกแบบ ถอดแบบสำรวจปริมาณ วัสดุ เพื่อประมาณราคางานก่อสร้าง	๒๙	๓๑	๓๕	
๓	ช่วยในการคำนวณแบบ การปรับปรุงซ่อมแซมงานต่าง ๆ	๒๕	๒๙	๓๕	
๔	ช่วยเรื่องการควบคุมงานก่อสร้างของกองช่าง	๒๘	๓๒	๓๘	
๕	ช่วยรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาวิเคราะห์	๒๑	๒๕	๓๐	

/งานในกอง...

งานในกองช่าง					
๖	ช่วยวางโครงสร้างการก่อสร้างของกองช่าง	๑๙	๒๓	๓๐	
๗	ช่วยตรวจทานงานต่าง ๆ ของกองช่าง	๒๖	๓๑	๓๕	
๘	ช่วยแก้ไขและกำหนดรายละเอียดของงานให้ตรงกับแบบ	๒๕	๓๐	๓๕	
	รูปและรายการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมี				
	ประสิทธิภาพ				
๙	ช่วยควบคุมงานก่อสร้าง งานปรับปรุงและซ่อมแซม หรือ	๒๕	๓๐	๔๐	
	ตรวจการจ้างตามที่ได้รับมอบหมาย				
๑๐	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๘๐	๑๐๐	

ประชุม ทราบ

มติที่ประชุม เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

นายชำนาญ โภธิ มีกรรมการท่านใด มีเรื่องอื่น ๆ เสนอเพื่อพิจารณาอีกหรือไม่

ประธาน

กรรมการ


มติที่ประชุม - ไม่มี -

นายชำนาญ โภธิ ถ้าไม่มีกรรมการท่านใด เสนอเรื่องอื่น ๆ อีก ผมขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่าน

ประธาน ที่ได้สละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้ และให้ผู้ช่วยเลขานุการ ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและ
กรรมการ แนวทางต่าง ๆ ที่ได้ข้อสรุปตามมติที่ประชุมในครั้งนี้ เพื่อเสนอขอปรับปรุงการกำหนด
ตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา (ก.อบต.จังหวัดฉะเชิงเทรา)
เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด ต่อไป

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

ลงชื่อ.....*Gulmhol*.....ผู้จัดรายงานการประชุม
(นายทัตธนนท์ กาหลิบ)
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายชำนาญ โปธิ)
ประธานกรรมการ

บัญชีขอความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งใหม่และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดฉะเชิงเทรา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๗ (แนบวาระ ๕.๑๐)

ที่	อบต.	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด	ขอความเห็นชอบ	จำนวน (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๕	มติคณะอนุกรรมการ	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.
๑	อบต. บางขวัญ	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ภารกิจ	กองการศึกษา	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๒.๖๕	ควรเห็นชอบ	เนื่องจาก ปัจจุบัน อบต.บางขวัญ มีความจำเป็นต้องการบุคลากรครู ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ) ซึ่งมีคุณลักษณะและคุณสมบัติเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติการสอนและการดูแลพัฒนาเด็กประถมวัยโดยตรง จำนวน ๑ อัตรา	เห็นชอบ
		นักวิชาการสุขาภิบาล	๐๗-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	กองสาธารณสุข	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๒.๖๕	ควรเห็นชอบ	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อบต.บางขวัญ ต้องการตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล เพื่อปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากปัจจุบันมีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและเรื่องร้องเรียนต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม มีการประกอบกิจการที่เข้าข่ายต้องขออนุญาตตาม พรบ.การสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทั้ง อบต.บางขวัญ ได้ประกาศใช้ข้อบัญญัติ โดยมีงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้าง และปริมาณงาน ซึ่งปัจจุบัน อบต.บางขวัญ ไม่มีพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งดังกล่าว จึงขอกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง	เห็นชอบ
		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	ทั่วไป	กองสาธารณสุข	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๒.๖๕	ควรเห็นชอบ	เนื่องจาก กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อบต.บางขวัญ ได้จัดซื้อรถบรรทุกขยะ จำนวน ๑ คัน แต่ไม่มีตำแหน่งรองรับภารกิจ ประกอบกับมีภารกิจและ ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งขึ้นจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง รองรับภารกิจที่เหมาะสมกับงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	เห็นชอบ
		คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	กองสาธารณสุข	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๒.๖๕	ควรเห็นชอบ	เนื่องจาก กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อบต.บางขวัญ ได้จัดซื้อ รถบรรทุกขยะ จำนวน ๑ คัน แต่ไม่มีตำแหน่งรองรับภารกิจ ประกอบกับมีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นจำเป็นต้องกำหนด ตำแหน่งขึ้นเพื่อรองรับภารกิจที่เหมาะสมกับงาน เพื่อให้งาน มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	เห็นชอบ

ที่	อบต.	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด	ขอความเห็นชอบ	จำนวน (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๕	มติคณะอนุกรรมการ	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.
	อบต. บางขวัญ	คนงาน	ทั่วไป	กองสาธารณสุขฯ	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๒.๖๕	ควรเห็นชอบ	เมื่อพิจารณาปริมาณงานตามโครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน ปรากฏว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะงานด้านการควบคุมโรคติดต่อ เนื่องจากมีการกักถ่ายเอนโดอัน การควบคุมโรคติดต่อในหลายๆ ภารกิจที่ต้องทำงานร่วมกับ รพสต. เช่นการควบคุมโรคไข้เลือดออก ที่ต้องออกปฏิบัติงานตามกำหนดเวลาได้อย่างอย่างทันทั่วถึง จึงขอกำหนดตำแหน่งคนงาน เพื่อมารองรับภารกิจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานนี้	เห็นชอบ
๒	อบต. บางดินเป็ด	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ภารกิจ	สำนักปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑	๒๗.๐๙	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากมีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เนื่องจากปัจจุบันมีเหตุภัยพิบัติเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีแนวโน้มรุนแรงเพิ่มมากขึ้น ทั้งภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมประกอบกับปัจจุบันยังไม่มีบุคลากรในสายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยรับผิดชอบในการปฏิบัติงานโดยตรง ทำให้การช่วยเหลือประชาชนมีความล่าช้าและไม่คล่องตัว	เห็นชอบ
		ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	ภารกิจ	กองคลัง	กำหนดตำแหน่ง	๑	๒๗.๐๙	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากมีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับจำนวนบุคลากรในสังกัดกองคลังลดน้อยลง เนื่องจากงานจัดเก็บรายได้มีบุคลากรเกษียณและจะครบกำหนดเกษียณอีกหนึ่งตำแหน่งในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ทำให้ไม่มีข้าราชการในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานจัดเก็บรายได้การบรรจุแต่งตั้งใหม่เป็นไป ด้วยความล่าช้าทำให้งานไม่เป็นไปตามแผนงานและเป้าหมาย การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว	เห็นชอบ
		ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	กองการศึกษาฯ	กำหนดตำแหน่ง	๑	๒๗.๐๙	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดดอนทองมีบุคลากรครูและผู้ดูแลเด็ก รวม ๘ คน และมีจำนวนเด็ก ๑๔๔ คน คิดเป็นอัตราส่วนจำนวนครูต่อจำนวนเด็ก คือ ๑ : ๑๘ ซึ่งไม่เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ.ศ.๒๕๖๖ ในอัตราส่วน ๑ : ๑๐ ประกอบกับมีอัตราตำแหน่งพนักงานครูว่าง จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งยังไม่มีผู้ประสงค์โอนมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว ทำให้ขาดแคลนบุคลากรสายงานการสอน	เห็นชอบ

ที่	อบต.	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด	ขอความเห็นชอบ	จำนวน (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๕	มติคณะอนุกรรมการ	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.
๓	อบต. บางพระ	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	สำนักปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๑.๔๓	ควรเห็นชอบ	ปัจจุบันสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามพ.ร.บ., ระเบียบ, กฎ , มติ ค.ร.ม. และคำสั่งต่าง ๆ ทำให้ต้องเดินทางไปทำงานนอกสำนักงาน เช่น การประชุม การอบรมสัมมนา การลงพื้นที่ ส่งหนังสือราชการ ประกอบกับมีรถยนต์ส่วนกลางจำนวน ๒ คัน และได้ขออนุมัติ โอนเงินงบประมาณเพื่อจัดหารถยนต์ส่วนกลางเพิ่มอีกจำนวน ๑ คัน รวมเป็น ๓ คัน เพื่อรองรับการปฏิบัติงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบางพระ ซึ่งปัจจุบันมีพนักงานขับรถยนต์เพียง ๑ คน จึงไม่เพียงพอกับการดูแลรักษาและขับรถยนต์ส่วนกลาง	เห็นชอบ
		คนงาน	ทั่วไป	กองช่าง	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๑.๔๓	ควรเห็นชอบ	กองช่างมีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับงานบริการสาธารณะ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ถนน สะพาน ทางเท้า รางระบายน้ำ เช่น ซ่อมแซมถนนที่เกิดความเสียหาย การขุดซ่อมผิวทาง การอุดรอยแตกของถนน การปรับระดับผิวทาง แก้ไขความเสียหาย ของผิวทาง เสริมความแข็งแรงให้แก่ผิวของถนน หรืองานอื่นใด ที่เกี่ยวข้อง ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	เห็นชอบ
	อบต. บางพระ	คนงาน	ทั่วไป	กองสาธารณสุข	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๑.๔๓	ควรเห็นชอบ	ปัจจุบันพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระมีการพัฒนาไปสู่ การเป็นชุมชนเมือง เพราะมีโครงการก่อสร้างหมู่บ้านจัดสรรเพิ่มขึ้น ประชาชนเข้ามาอาศัยหนาแน่น เริ่มมีปัญหาทางด้านสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ ของประชาชน เช่น การจัดการขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล การจัดการ คุณภาพอากาศและเสียง การจัดการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ สถานที่และสิ่งแวดล้อมทั่วไป ทำให้บุคลากรที่มีไม่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน จึงขอ กำหนดตำแหน่งคนงาน เพื่อช่วยในการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการขยะและงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	เห็นชอบ

ที่	อบต.	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด	ขอความเห็นชอบ	จำนวน (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๕	มติคณะอนุกรรมการ	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.
		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ศพด.ที่ปิงการกรุณยมิตร)	ภารกิจ	กองการศึกษา	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๑.๔๓	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัยที่ปิงการกรุณยมิตร (วัดบางปรุง) มีเด็กนักเรียน จำนวน ๖๕ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖) มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๓ คน ซึ่งทำให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อการรับผิดชอบเด็กนักเรียนในปัจจุบัน และมีแนวโน้มที่เด็กนักเรียนจะเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากมีโครงการหมู่บ้านจัดสรรในพื้นที่ตำบลบางพระและพื้นที่ใกล้เคียงเพิ่มขึ้น หลายโครงการ จึงขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย เพื่อปฏิบัติหน้าที่ ด้านการศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	เห็นชอบ
	อบต. บางพระ	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ศพด.วัดบางพระ)	ภารกิจ	กองการศึกษา	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๑.๔๓	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กวัดบางพระ มีบุคลากรปฏิบัติงาน ๒ คน มีเด็กนักเรียน จำนวน ๓๐ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖) ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อการรับผิดชอบเด็กนักเรียนในปัจจุบัน ประกอบกับตำแหน่งครู ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นตำแหน่งที่ขาดแคลน จึงไม่สามารถสรรหาบุคลากรมาแทนตำแหน่งที่ว่างได้ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ จึงขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย เพื่อปฏิบัติหน้าที่ด้านการศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	เห็นชอบ
๔	อบต. คลองอุดมชลจร	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๐๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	สำนักปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๒.๓๙	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากพื้นที่ตำบลคลองอุดมชลจรเป็นพื้นที่ที่ประสบภัยธรรมชาติทุกปี ภัยแล้ง วาตภัย อัคคีภัยและอุทกภัย จึงจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อดำเนินการ แก้ไขปัญหาได้ทันทั่วถึง รวมทั้งร่วมกับประชาชนในพื้นที่ซักซ้อมแนวทางการจัดเตรียมความพร้อมเมื่อเกิดอุทกภัย อัคคีภัยเพื่อลดขั้นตอนในการให้ความช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่	เห็นชอบ

ที่	อบต.	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด	ขอความเห็นชอบ	จำนวน (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๕	มติคณะอนุกรรมการ	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.
		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ภารกิจ	สำนักปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๒.๓๙	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากสำนักปลัดอบต. มีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและมีประชาชนมาติดต่อราชการมากขึ้น เมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่มากขึ้น เนื่องจากโครงสร้างของสำนักปลัด อบต. มีข้อจำกัด ไม่ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามประกาศ อบต. จังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของ อบต. พ.ศ.๒๕๖๓ ทำให้ภาระงานของสำนักปลัดอบต. ต้องรับผิดชอบงานของหลายด้าน เช่น งานนิติกรงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานการเจ้าหน้าที่ การเลขานุการ อบต. งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงานสวัสดิการสังคมฯ เป็นต้น เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานตามภารกิจในแต่ละด้านซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น ต้องมีการวางแผนติดต่อประสานงานการติดตามงานเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เกิดความคุ้มค่า เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชน	เห็นชอบ
	อบต. คลองอุดมชลจร	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	ภารกิจ	สำนักปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑	๒๖.๕๓	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากนักประชาสัมพันธ์มีหน้าที่วางแผนและดำเนินการประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ด้วยการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางสื่อต่าง ๆ และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ ข่าวประชาสัมพันธ์บทความ ภาพถ่าย เป็นต้น ปัจจุบัน อบต. มีภารกิจและปริมาณงานมากขึ้นแต่ละส่วนราชการมีการจัดกิจกรรม/โครงการจำนวนมาก ทำให้ต้องมีการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของ อบต. ให้กับประชาชนรวมทั้งนำเสนอข่าวสาร การแจ้งเตือนเหตุต่าง ๆ โดยเฉพาะการแจ้งเตือนภัยธรรมชาติ ซึ่ง อบต. คลองอุดมชลจรประสบภัยทุกปีการประชาสัมพันธ์แจ้งเตือนเหตุต่าง ๆ จะทำให้ประชาชนเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับเหตุต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงทีลดความเสียหายของชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	เห็นชอบ

ที่	อบต.	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด	ขอความเห็นชอบ	จำนวน (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๕	มติคณะอนุกรรมการ	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	กองช่าง	กำหนดตำแหน่ง	๑	๒๖.๕๓	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากกองช่าง อบต.คลองอุดมชลจร มีภารกิจเกี่ยวกับการขออนุญาตก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอนอาคาร และรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ และงานเอกสารต่างๆ ตามภารกิจ มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องการบุคลากรเพื่อช่วยปฏิบัติงานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย การใบอนุญาตก่อสร้าง งานบันทึกข้อมูลในระบบข้อมูลกลาง (Info) งานคำร้องต่าง ๆ เช่น คำร้องซ่อมไฟฟ้าสาธารณะร้องเรียนร้องทุกข์ งานจัดทำร่างขอบเขตงาน (TOR) งานรวบรวมจัดเก็บข้อมูลหรือสถิติต่าง ๆ	เห็นชอบ
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	กองการศึกษาฯ	กำหนดตำแหน่ง	๑	๒๖.๕๓	ไม่ควรเห็นชอบ	เนื่องจากงานบริหารการศึกษา กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้สอดคล้องกับงานและภารกิจหน้าที่ด้านการพัฒนางานด้านการศึกษา การจัดทำแผนโครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และการดำเนินงานการเงินและบัญชีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ไม่เห็นชอบ
๕	อบต. หนามแดง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภารกิจ	กองคลัง	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๒.๘๒	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากปัจจุบันมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นและบุคลากรไม่เพียงพอ จึงขอกำหนดตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่งานการเงินและบัญชี รวบรวมรายละเอียดการจัดทำงบประมาณ ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณตั้งฎีกาเบิกเงิน เขียนเช็คส่งจ่ายเงิน ตรวจรับและจ่ายเงินสด ทำทะเบียนเงินคงเหลือประจำวัน รวบรวม จัดเก็บ ข้อมูล สถิติ เอกสาร ใบสำคัญ และรายงานทางการเงินและระบบบัญชีต่างๆ เงินและระบบบัญชีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และทำงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	เห็นชอบ
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ	กองคลัง	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๒.๘๒	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากปัจจุบันมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นและบุคลากรไม่เพียงพอ จึงขอกำหนดตำแหน่งเพื่อปฏิบัติงานจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง จัดเก็บภาษีป้าย จัดเก็บค่าธรรมเนียมใบอนุญาตต่างๆ จัดทำทะเบียน และรายการต่างๆ ทำหนังสือแจ้งเตือนผู้ค้างชำระภาษี จัดทำใบนำส่งเงิน จัดทำแผนการจัดเก็บภาษี จัดเตรียมเอกสารใบเสร็จรับเงิน สืบหาข้อมูล ผู้เสียภาษีรายใหม่ จัดเก็บภาษีนอกสถานที่ และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย	เห็นชอบ

ที่	อบต.	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด	ขอความเห็นชอบ	จำนวน (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๕	มติคณะอนุกรรมการ	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.
		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	กองช่าง	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๒.๘๒	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากมีไฟแสงสว่างสาธารณะในเขตอบต. ๒๔๙ ดวง และมีการซ่อมแซมวันละ ๒ ดวง ต่อวัน ติดตั้งเพิ่มขึ้นปีละ ๒๐ ดวง มีรถกระเช้าและอุปกรณ์ไฟฟ้าในการซ่อมแซมไฟฟ้าแต่ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับช่างไฟฟ้า ประกอบกับมีงบประมาณเพียงพอ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	เห็นชอบ
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	กองการศึกษาฯ	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๒.๘๒	ควรเห็นชอบ	เพื่อรับผิดชอบงานของกองการศึกษาที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้น ทั้งงานจัดทำเอกสารต่างๆ บันทึกข้อมูลของกองการศึกษา รับ เสนอ เอกสารของกองการศึกษาฯ และ ศพต.วัดหนามแดง งานโครงการต่างๆ ของกองการศึกษาฯ และ ศพต.วัดหนามแดง ดูแลลงทะเบียนวัสดุสำนักงานของกองการศึกษาฯ และศพต.วัดหนามแดง อำนวยความสะดวกติดต่อประสานงานและดำเนินงานของ ศพต.หนามแดง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกำหนดระยะเวลาและวัตถุประสงค์ บุคลากรไม่เพียงพอ ประกอบกับมีงบประมาณเพียงพอ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	เห็นชอบ
๖	อบต. ศาลาแดง	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๐๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	สำนักปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑	๒๙.๔๗	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นและเพื่อให้สอดคล้องกับงานและภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบในด้านพัฒนางานด้านการศึกษา การจัดทำแผนโครงการต่างๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมประสานงาน และร่วมมือดำเนินการเรื่องพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประเมินวิทยฐานะประเมินข้อตกลงการปฏิบัติราชการ (PA) รวมทั้งปฏิบัติงานอื่นๆ ฯลฯ จึงต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม	เห็นชอบ

ที่	อบต.	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด	ขอความเห็นชอบ	จำนวน (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๕	มติคณะอนุกรรมการ	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	สำนักปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑	๒๙.๔๗	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาแดงมีภารกิจและปริมาณงานในสำนักปลัดมีปริมาณมากขึ้นขาดความคล่องตัว และยังขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านธุรการและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การปฏิบัติงานในด้านธุรการ การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลงานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณรอบสำนักงาน และการปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย และเพื่อให้การปฏิบัติราชการมีความคล่องตัวเกิดประสิทธิผล จึงขอ กำหนดตำแหน่งพนักงาน	เห็นชอบ
		พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	สำนักปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑	๒๙.๔๗	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาแดง มีรถยนต์ส่วนกลาง จำนวน ๘ คัน และมีพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา จึงทำให้มีพนักงานขับรถยนต์ไม่เพียงพอกับสัดส่วนของรถยนต์ ประกอบกับผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์ต้องมีทักษะและความระมัดระวังในการขับรถ ทำให้อาจเกิดความเสียหายต่อราชการและการควบคุมการใช้รถยนต์ส่วนกลางได้ จึงจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้สอดคล้องกับงานและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	เห็นชอบ
	อบต. ศาลาแดง	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	ภารกิจ	กองช่าง	กำหนดตำแหน่ง	๑	๒๙.๔๗	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากกองช่าง มีความต้องการผู้ปฏิบัติงานทางการออกแบบแปลนของทางอาคาร เชื้อนสะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่นๆ เขียนแผนที่ต่างๆ เช่น แผนที่แสดงเส้นทางแนวทางหรือภูมิประเทศภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	เห็นชอบ

ที่	อบต.	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด	ขอความเห็นชอบ	จำนวน (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๕	มติคณะอนุกรรมการ	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.
๗	อบต. บางกระเจ็ด	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ภารกิจ	สำนักปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๓.๑๒	ควรเห็นชอบ	ตามที่งานนโยบายและแผนได้มีภารกิจตามข้อกฎหมาย ได้แก่ การจัดทำ แก้ไข เพิ่มเติม หรือเปลี่ยนแปลงแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำเวทีประชาคมหมู่บ้าน การจัดทำเวทีประชาคมระดับตำบล การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำแผน การดำเนินงานประจำปี การช่วยเหลือเจ้าหน้าที่งบประมาณในการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นระดับอำเภอ/จังหวัด การจัดทำโครงการ การเสนอ พิจารณาการวางแผนและประเมินขององค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง การรายงานผลการดำเนินงานตาม นโยบายของรัฐ นโยบายจังหวัดและมติคณะรัฐมนตรี การบันทึก ฯลฯ อัตรากำลังในปัจจุบันไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานตามปริมาณงาน และมาตรฐานของงานที่กำหนดตามกรอบระยะเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพื่อช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจต่อไป	เห็นชอบ
		พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ทักษะ) (รถบรรทุกน้ำ)	ภารกิจ	สำนักปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๓.๑๒	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และ อบต.บางกระเจ็ด มีรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์ขนาด ๖ ตัน ๖ ล้อ จำนวน ๑ คัน รถบรรทุกขยะขนาด ๖ ตัน ๖ ล้อ จำนวน ๑ คัน แต่ยังคงขาดพนักงาน ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จึงขอกำหนดเพิ่มเพื่อปฏิบัติหน้าที่ขับเคลื่อน จักรกลขนาดเบา พร้อมดูแลทำความสะอาดให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	เห็นชอบ

ที่	อบต.	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด	ขอความเห็นชอบ	จำนวน (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๕	มติคณะอนุกรรมการ	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.
	อบต. บางกระเจ็ด	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภารกิจ	กองคลัง	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๓.๑๒	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นทางด้านงานการบัญชี งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานรายงานแสดงฐานะทางการเงินและบัญชี งานรายงานทางการเงิน และบัญชีทั่วไปของส่วนราชการซึ่งมีปริมาณเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง จากการวิเคราะห์พบว่าอัตรากำลังในปัจจุบัน ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานตามปริมาณงานและมาตรฐานของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เพื่อช่วยปฏิบัติงานตามภารกิจต่อไป	เห็นชอบ
๘	อบต. บางเกลือ	ผู้ช่วยนิติกร	ภารกิจ	สำนักปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๓.๒๑	ควรเห็นชอบ	๑. เนื่องจากข้าราชการในตำแหน่ง นิติกร ได้โอนย้ายไปดำรงตำแหน่งที่อื่น และไม่มีตำแหน่งผู้ช่วยนิติกร ทำให้การปฏิบัติงานกฎหมายล่าช้า เนื่องจากภาระงาน ที่มีปริมาณเพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนิติกรเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา ๒. เพื่อการรองรับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นและเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ๓. เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นจึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมและตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในปัจจุบัน	เห็นชอบ

ที่	อบต.	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด	ขอความเห็นชอบ	จำนวน (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๕	มติคณะอนุกรรมการ	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.
	อบต. บางเกลือ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	สำนักปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๓.๒๑	ควรเห็นชอบ	<p>๑. เนื่องจากสำนักปลัด มีภาระงานที่มีปริมาณมาก รับผิดชอบงานด้านสวัสดิการสังคม ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒. เพื่อการรองรับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นและเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมและตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบในปัจจุบัน</p>	เห็นชอบ
		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ภารกิจ	กองคลัง	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๓.๒๑	ไม่ควรเห็นชอบ	<p>๑. กองคลัง ไม่มีพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ทำให้การปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณล่าช้า เนื่องจากภาระงานที่มีปริมาณเพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไปเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒. เพื่อการรองรับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นและเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไปเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมและตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบในปัจจุบัน</p>	ไม่เห็นชอบ

ที่	อบต.	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด	ขอความเห็นชอบ	จำนวน (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๕	มติคณะอนุกรรมการ	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.
	อบต. บางเกลือ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	กองคลัง	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๓.๒๑	ควรเห็นชอบ	๑. กองคลัง ไม่มีพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ทำให้การปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณล่าช้า เนื่องจากภาระงานที่มีปริมาณเพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา ๒. เพื่อการรองรับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นและเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ๓. เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมและตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบในปัจจุบัน	เห็นชอบ
		นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๐๗-๓-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	กองช่าง	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๓.๒๑	ไม่ควรเห็นชอบ	๑. กองช่าง ไม่มีพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ทำให้การปฏิบัติงานธุรการ - งานสารบรรณล่าช้า เนื่องจากภาระงานที่มีปริมาณเพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา ๒. เพื่อการรองรับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นและเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ๓. เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมและตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบในปัจจุบัน	ไม่เห็นชอบ

ที่	อบต.	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด	ขอความเห็นชอบ	จำนวน (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๕	มติคณะอนุกรรมการ	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.
	อบต. บางเกลือ	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ภารกิจ	กองการศึกษา	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๓.๒๑	ไม่ครบเห็นชอบ	๑. กองการศึกษา ไม่มีพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ทำให้การปฏิบัติงานธุรการ - งานสารบรรณล่าช้า เนื่องจากภาระงานที่มีปริมาณ เพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไปเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา ๒. เพื่อการรองรับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นและ เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ๓. เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง เหมาะสมและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไปเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมและ ตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบในปัจจุบัน	ไม่เห็นชอบ
๙	อบต. สองคลอง	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๐๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	สำนักปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑	๒๙.๘๐	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากปัจจุบันภารกิจงานมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเพื่อให้มีผู้รับผิดชอบ ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ต่างๆ งานพัฒนาชุมชน งานบริการส่งเสริม สวัสดิการสังคม งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน งานสตรีและคนชรา งานส่งเสริม พัฒนาชุมชน จัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาอาชีพ งานด้าน นันทนาการและการกีฬา งานประเมินผลการปฏิบัติงาน (LPA) และอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้อง และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งปัจจุบัน ยังไม่มีบุคลากรรับผิดชอบ โดยตรง เนื่องจากงานมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ จากการขยายตัวของชุมชน มีหมู่บ้านในเขตปกครอง ๑๐ หมู่ ทำให้มีประชากรเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้ง ประชากรผู้สูงอายุ เด็กแรกเกิด ผู้ป่วยเอดส์ ผู้พิการ จึงจำเป็นต้องสรรหาคูลากร ที่มีควมรู้ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับปริมาณงาน ที่เพิ่มมากขึ้น รวมถึงการพัฒนาอาชีพต่าง ๆ ในชุมชน เพื่อให้เกิดการรวมกลุ่ม ของประชาชนและ เสริมสร้างความเข้มแข็งในชุมชน อีกทั้งให้เกิดความเหมาะสม กับภารกิจงานในปัจจุบัน จึงขอ กำหนดตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	เห็นชอบ

ที่	อบต.	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด	ขอความเห็นชอบ	จำนวน (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๕	มติคณะอนุกรรมการ	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.
	อบต. สองคลอง	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ (ทักษะ)	สำนักปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑	๒๙.๘๐	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลสองคลอง มีรถยนต์ส่วนบุคคล จำนวน ๔ คัน รถบรรทุกน้ำหนักประเภศ จำนวน ๑ คัน รถกระบะเข้าไฟฟ้า จำนวน ๑ คัน รถบรรทุกขยะมูลฝอย จำนวน ๓ คัน และอยู่ระหว่างการจัดซื้อรถบรรทุกน้ำหนักประเภศเพิ่ม ๑ คัน รถบรรทุกขยะมูลฝอยเพิ่ม ๑ คัน และรถยนต์เพิ่มอีก ๑ คัน โดยมีพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา เป็นผู้รับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่งานรับ-ส่งเอกสาร รวมถึงการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก และงานราชการของกองต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานของ อบต.สองคลองเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ซึ่งยังขาดบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์และดูแลรักษารถยนต์ และทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรับผิดชอบรถยนต์คันที่ว่างอยู่ประกอบกับไม่สามารถให้พนักงานคนอื่นมาปฏิบัติหน้าที่ได้ เนื่องจากทุกตำแหน่งมีงานที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำและผู้ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์ต้องใช้ทักษะและความระมัดระวังในการขับรถยนต์ของทางราชการเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อราชการและการควบคุมการใช้รถยนต์ส่วนบุคคลได้ จึงขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	เห็นชอบ
๑๐	อบต. คลองบ้านโพธิ์	คนงาน	ทั่วไป	กองคลัง	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๐.๔๔	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลคลองบ้านโพธิ์ มีภารกิจงานเพิ่มมากขึ้นประกอบกับมีบุคลากร ไม่เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง การบริหารจัดการงานภายในส่วนราชการต้องมีความพร้อมสำหรับปฏิบัติตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่แต่เนื่องด้วยปัจจุบันขาดบุคลากรที่จะมาช่วยเหลือด้านงานพัสดุและทรัพย์สินปฏิบัติงานที่ใช้แรงงานทั่วไป เช่น งานจัดซื้อจัดจ้างจัดหา งานทะเบียนคุม งานจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ เตรียมสถานที่บริการประชาชน ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับภารกิจ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ตามเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น	เห็นชอบ

ที่	อบต.	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด	ขอความเห็นชอบ	จำนวน (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๕	มติคณะอนุกรรมการ	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.
๑๑	อบต. คลองประเวศ	คนงาน	ทั่วไป	สำนักปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๓.๑๑	ควรเห็นชอบ	เพื่อความเหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงเพียง ๑ คน ซึ่งไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	เห็นชอบ
		นายช่างสำรวจ (ปง./ขง.)	๐๗-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	กองช่าง	ยุบตำแหน่ง	๑	๓๓.๑๑	ควรเห็นชอบ	ลดภาระค่าใช้จ่าย	เห็นชอบ
		วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๐๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	กองช่าง	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๓.๑๑	ควรเห็นชอบ	เพื่อความเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น งานด้านการคำนวณทางวิศวกรรม งานประมาณราคา และควบคุมการก่อสร้าง การตรวจสอบแบบแปลน การขออนุญาตก่อสร้าง จึงมีความจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติหน้าที่	เห็นชอบ
		คนงาน	ทั่วไป	กองช่าง	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๓.๑๑	ควรเห็นชอบ	เพื่อความเหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานของกองช่างที่เพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการออกพื้นที่เพื่อดูแลรักษา ซ่อมแซมถนน งานตัดแต่งกิ่งไม้ ตัดหญ้า	เห็นชอบ
		พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	ภารกิจ	กองสาธารณสุขฯ	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๓.๑๑	ควรเห็นชอบ	เพื่อให้มีพนักงานขับรถยนต์และดูแลบำรุงรักษารถยนต์ส่วนกลาง ประจำกองสาธารณสุขฯ	เห็นชอบ
๑๒	อบต. เกาะไร่	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ขง.)	๐๗-๓-๐๑๔๐๕๕-๐๐๑	สำนักปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๓.๒๕	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะไร่เป็นแหล่งกึ่งชุมชนและมีประชาชนอยู่อาศัยหนาแน่นในบางพื้นที่ จึงจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอีกทั้งสามารถให้ความรู้พื้นฐานแก่ประชาชนผู้อยู่อาศัยในพื้นที่ ที่มีเหตุการณ์เฉพาะหน้าเกิดขึ้นให้สามารถแก้ไขปัญหาต่างกล่าวได้ทันทั่วถึง รวมทั้งร่วมกับประชาชนในพื้นที่ซึ่งซ่อมแนวทางจัดเตรียมความพร้อมเมื่อเกิดสาธารณภัย เช่น อุทกภัย อัคคีภัย เป็นต้น เพื่อลดขั้นตอนในการให้ความช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ได้ทันทั่วถึงโดยไม่ต้องรออนุญาตจากส่วนกลาง	เห็นชอบ

ที่	อบต.	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด	ขอความเห็นชอบ	จำนวน (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๕	มติคณะอนุกรรมการ	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.
๑๓	อบต. เขาหินซ้อน	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	ภารกิจ	สำนักปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๓.๐๔	ควรเห็นชอบ	เนื่องจาก นายวสันต์ งามเหมือน ตำแหน่งพนักงานดับเพลิง ได้ปฏิบัติงานมาครบ ๕ ปี และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทำหน้าที่เป็นพนักงานประจำรถดับเพลิง ประจำรถบรรทุกน้ำ ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกน้ำ มีความรู้เรื่องเครื่องมือดับเพลิงและใช้เครื่องมือดับเพลิงได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหินซ้อน จึงขอปรับปรุงกรอบ ตำแหน่งพนักงานดับเพลิง (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา	เห็นชอบ
		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	ภารกิจ	สำนักปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๓.๐๔	ควรเห็นชอบ	เนื่องจาก นายเกรียงศักดิ์ นิกุล ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ได้ปฏิบัติงานมาครบ ๕ ปี และได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีหน้าที่ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) ตลอดจนบำรุงรักษาและแก้ไขข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อย ๆ และทำความสะอาดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหินซ้อน จึงขอปรับปรุงกรอบตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา	เห็นชอบ

ที่	อบต.	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด	ขอความเห็นชอบ	จำนวน (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๕	มติคณะอนุกรรมการ	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.
		พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	ภารกิจ	กองช่าง	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๓.๐๔	ควรเห็นชอบ	เนื่องจาก นายสุชาติ บุญทา ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ได้ปฏิบัติหน้าที่มาครบ ๕ ปี และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีหน้าที่ขับรถยนต์ บำรุงรักษา และแก้ไขข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการใช้รถยนต์ ดูแล รักษา ทำความสะอาด อบต.เขาหินซ้อน จึงขอปรับปรุงกรอบ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง	เห็นชอบ
		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	กองการศึกษาฯ	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๓.๐๔	ควรเห็นชอบ	เนื่องจาก นางสาวภัทราพร แสงกุล ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กหนองกลางดง ได้ปฏิบัติหน้าที่มาครบ ๕ ปี และปฏิบัติหน้าที่ การอบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนประถมศึกษา (อายุระหว่าง ๓-๕ ปี) ให้มีความรู้ ประพฤติและความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสติปัญญา เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับประถมศึกษาต่อไป องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหินซ้อนจึงขอปรับปรุงกรอบ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง	เห็นชอบ
๑๔	อบต. พนมสารคาม	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๐๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	สำนักปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๒.๕๔	ควรเห็นชอบ	ตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากยังไม่มี บุคคลที่รับผิดชอบตรงตามตำแหน่งนี้	เห็นชอบ
		คนสวน	ทั่วไป	กองช่าง	ยุบตำแหน่ง	๑	๓๒.๕๔	ควรเห็นชอบ	ไม่มีภารกิจและเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากร	เห็นชอบ

ที่	อบต.	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด	ขอความเห็นชอบ	จำนวน (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๕	มติคณะอนุกรรมการ	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.
		พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ทักษะ)	ภารกิจ	กองสาธารณสุขฯ	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๒.๕๔	ควรเห็นชอบ	ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นภารกิจ	เห็นชอบ
		พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	ทั่วไป	กองสาธารณสุขฯ	ยุบตำแหน่ง	๑	๓๒.๕๔	ควรเห็นชอบ	เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	เห็นชอบ
		คนงาน	ทั่วไป	กองสาธารณสุขฯ	ยุบตำแหน่ง	๖	๓๒.๕๔	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากดำเนินการจ้างเหมาผู้ประกอบการเข้ามาดำเนินการแทน และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	เห็นชอบ
		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	กองการศึกษาฯ	กำหนดตำแหน่ง	๒	๓๒.๕๔	ควรเห็นชอบ	ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นภารกิจ	เห็นชอบ
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	กองการศึกษาฯ	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๒.๕๔	ควรเห็นชอบ	บุคลากรไม่เพียงพอเนื่องจากมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานเพียง ๑ คน	เห็นชอบ
		ภารโรง	ทั่วไป	กองการศึกษาฯ	ยุบตำแหน่ง	๑	๓๒.๕๔	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากดำเนินการจ้างเหมาผู้ประกอบการเข้ามาดำเนินการแทน และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	เห็นชอบ
๑๕	อบต. เมืองใหม่	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ภารกิจ	สำนักปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๔.๗๔	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากงานวิเคราะห์นโยบายและแผนมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เช่น งานตรวจสอบติดตามประเมินผล การดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กร งานการจัดทำและตรวจสอบโครงการที่จะดำเนินการ ขององค์กร งานประชาคมเพื่อการจัดทำแผนระดับตำบล เป็นต้น ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ จึงมีความจำเป็นขอ กำหนด ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น	เห็นชอบ

ที่	อบต.	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด	ขอความเห็นชอบ	จำนวน (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๕	มติคณะอนุกรรมการ	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.
		ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	ภารกิจ	สำนักปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๔.๗๔	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากปัจจุบันสำนักปลัด อบต.เมืองใหม่ มีภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นในเรื่องของ One Stop Service จึงมีความจำเป็นต้องเพิ่มบุคลากรด้านงานประชาสัมพันธ์ เช่น ควบคุมรับผิดชอบการบริการข่าวสาร การสำรวจ รับฟังความคิดเห็นของประชาชน จัดทำเอกสารข่าวสารต่าง ๆ ควบคุม และดำเนินงานประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์หรือสังเคราะห์งานทางด้านประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ผลงานทางด้านประชาสัมพันธ์ รายงานเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการบริหารงานทั่วไปให้มีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอยู่เสมอ	เห็นชอบ
		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ภารกิจ	กองคลัง	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๔.๗๔	ไม่ควรเห็นชอบ	เนื่องจากปัจจุบันกองคลัง อบต.เมืองใหม่ มีภารกิจและปริมาณงานที่รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นในส่วนของงานบริหารงานคลัง จึงมีความจำเป็นต้องเพิ่มบุคลากรด้านการบริหารงานคลัง โดยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมและบริหารงานหลายด้าน เช่น งานธุรการการเงิน งานสารบรรณกองคลัง งานพัสดุ งานจัดทำฎีกาของกองคลัง หนังสือราชการ เป็นต้น ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ จึงขอ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป สังกัดกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	ไม่เห็นชอบ

ที่	อบต.	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด	ขอความเห็นชอบ	จำนวน (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๕	มติคณะอนุกรรมการ	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.
๑๖	อบต. บางตลาด	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	ภารกิจ	สำนักปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๒.๘๑	ควรเห็นชอบ	<p>เนื่องด้วย สำนักปลัด อบต.บางตลาด มีภารกิจที่ต้องรวบรวมข้อมูลข่าวสารเอกสารรายงานสำรวจ และรวบรวมความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการ และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนางานภายในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนในตำบลรับทราบอย่างทั่วถึงประกอบกับพื้นที่อบต.บางตลาดมีแหล่งท่องเที่ยว เช่น อุทยานพระพิฆเนศวรคีเียนวัดพุทธพรหมยาน ซึ่งอยู่บนเกาะลัดรวมถึงวิสาหกิจชุมชนแปลงใหญ่ มะพร้าวน้ำหอมบางตลาด สำนักปลัดมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตราเนื่องจากตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตำแหน่งนี้ได้รับผิดชอบงานนี้โดยตรง</p> <p>ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไม่มีกรอบตำแหน่งนี้ได้รับผิดชอบงานนี้โดยตรง</p>	เห็นชอบ

ที่	อบต.	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด	ขอความเห็นชอบ	จำนวน (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๕	มติคณะอนุกรรมการ	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.
	อบต. บางตลาด	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	กองช่าง	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๒.๘๑	ควรเห็นชอบ	<p>เนื่องด้วย กองช่างอบต.บางตลาดมีปริมาณงาน และภารกิจที่เพิ่มขึ้น ด้านลงทะเบียนหนังสือรับ-ส่ง ตรวจสอบความถูกต้องเก็บเอกสารและหนังสือต่างๆ ให้เป็นระเบียบบันทึกขออนุมัติจัดทำโครงการ ขออนุมัติแต่งตั้งผู้จัดทำร่าง TOR คณะกรรมการ ราคากลาง ของกองช่าง ช่วยงานติดต่อประสานงานภาครัฐ และเอกชน และหน่วยงานอื่นในเรื่องที่เกี่ยวข้อง การรับคำร้องขอความอนุเคราะห์ต่างๆ และที่ได้รับแจ้งปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน โดยตรง งานให้ข้อมูลสถิติระบบการกำจัดขยะ มูลฝอย และประชาสัมพันธ์ด้านงานช่าง งานการให้บริการประชาชนที่มาติดต่อ จัดทำคำสั่งกองช่าง รวบรวมเอกสารการตรวจLPAบันทึกจัดซื้อจัดจ้าง ต่าง ๆ การเบิกใช้วัสดุกองช่างดูแลเก็บรักษาเครื่องใช้สำนักงานให้เป็นระเบียบ ประสานงานเรื่องแผน และข้อบัญญัติกับสำนักปลัด งานเอกสารเกี่ยวกับการรับรองอาคารและสิ่งปลูกสร้าง ขออนุญาต ก่อสร้างอาคาร งานอื่นที่ได้รับมอบหมายและมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นขออนุมัติกำหนด ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา</p>	เห็นชอบ

ที่	อบต.	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด	ขอความเห็นชอบ	จำนวน (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๕	มติคณะอนุกรรมการ	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.
	อบต. บางตลาด	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	กองช่าง	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๒.๘๑	ควรเห็นชอบ	เนื่องด้วย กองช่างอบต.บางตลาดมีปริมาณงาน และภารกิจที่เพิ่มขึ้น ด้านการช่วยงานสำรวจ งานรังวัด งานเขียนแบบและงานด้านก่อสร้าง ช่วยเกี่ยวกับการออกแบบ ถอดแบบสำรวจ ปริมาณวัสดุ เพื่อประมาณราคาก่อสร้าง ช่วยในการคำนวณแบบ การปรับปรุงซ่อมแซมงานต่าง ๆ ช่วยเรื่องการควบคุมงานก่อสร้างของ กองช่างช่วยรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา วิเคราะห์ งานในกองช่าง ช่วยวางโครงสร้างของ กองช่าง ช่วยตรวจทานงานต่าง ๆ ของกองช่าง ช่วยแก้ไขและกำหนดรายละเอียดของงานให้ตรงกับแบบรูปและรายการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพช่วยควบคุมงานก่อสร้าง งานปรับปรุงและซ่อมแซม หรือตรวจการจ้าง ตามที่ได้รับมอบหมาย และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย จึงมีความจำเป็นขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา	เห็นชอบ
๑๗	อบต. ดอนฉิมพลี	นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๐๗-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	สำนักปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๐.๑๔	ควรเห็นชอบ	เพื่อเป็นการสรรหาบุคลากร มารองรับการปรับโครงสร้างที่มี ภารกิจที่เพิ่มขึ้น เนื่องจาก อบต.ดอนฉิมพลี มีบุคลากรไม่ เพียงพอต่อการดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์ ประกอบกับ ปัจจุบันเป็นยุคที่โลกไร้พรมแดน จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อทำหน้าที่เป็นสื่อกลางความ สัมพันธ์อันดีระหว่างอบต. กับ ประชาชน เกิดความเข้าใจ ที่ถูก ต้องต่อข้อมูลข่าวสารของทางราชการ	เห็นชอบ

ที่	อบต.	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด	ขอความเห็นชอบ	จำนวน (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๕	มติคณะอนุกรรมการ	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.
	อบต. ดอนฉิมพลี	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	กองช่าง	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๐.๑๔	ควรเห็นชอบ	เพื่อให้บุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานด้านงานช่างจึงขอการปรับโครงสร้างเพื่อรองรับปริมาณที่เพิ่มขึ้นของงานเกี่ยวกับงานด้านไฟฟ้า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับ ตรวจสอบ สร้าง ซ่อม ประกอบ ดัดแปลง ติดตั้ง และบำรุงรักษาเครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เกี่ยวกับไฟฟ้า คำนวณราคา และประมาณราคาในการดำเนินการดำเนินงานดังกล่าว จัดเก็บรักษา เบิกจ่าย เครื่องมือ เครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น หรือตำแหน่งที่ปฏิบัติงานบริหารด้านช่างไฟฟ้า ในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง แผนก และผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับ กองช่าง มีภารกิจเพิ่มมากขึ้น อาจทำให้งาน ขาดความต่อเนื่องและล่าช้าจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับงาน และเพื่อเป็นการรองรับการปรับโครงสร้างส่วนราชการ	เห็นชอบ
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	กองการศึกษาฯ	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๐.๑๔	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากมีภารกิจงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อรองรับภารกิจเพิ่มขึ้นของโรงเรียนอนุบาลองค์การ บริหารส่วนตำบลดอนฉิมพลี ในการจัดทำเอกสารงาน สารบรรณ งานจัดทำบัญชี การร่างโต้ตอบ บันทึก ตรวจสอบหนังสือการดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ การตรวจสอบหรือเปลี่ยนแปลงรายการและเก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ ซึ่งโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบล ดอนฉิมพลี ไม่มีบุคลากรเฉพาะตำแหน่งนี้	เห็นชอบ
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขฯ	ภารกิจ	กองสาธารณสุขฯ	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๐.๑๔	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากมีภารกิจงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุขแบบผสมผสาน ทั้งการรักษาพยาบาล เบื้องต้น การฟื้นฟูสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานให้สุขศึกษาและภูมิคุ้มกันโรค งานโภชนาการ และปฏิบัติงานทางด้านระบาดวิทยางานเผยแพร่ ให้ความรู้ด้านสาธารณสุข จึงทำให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	เห็นชอบ

ที่	อบต.	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด	ขอความเห็นชอบ	จำนวน (อัตรา)	ค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๕	มติคณะอนุกรรมการ	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.	
๑๘	อบต. สิงโตทอง	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๐๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๔	กองคลัง	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๖.๗๓	ควรเห็นชอบ	เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีความจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาท้องถิ่น	เห็นชอบ	
		ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		ภารกิจ	กองคลัง	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๖.๗๓	ควรเห็นชอบ	เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นซึ่งมีความจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติเพื่อให้มีความถูกต้องรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	เห็นชอบ
		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๐๗-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	กองการศึกษา	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๖.๗๓	ควรเห็นชอบ	เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีความจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาท้องถิ่น	เห็นชอบ	
		ครูผู้ช่วย		กองการศึกษา	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๖.๗๓	ควรเห็นชอบ	เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ช่วยและครู	เห็นชอบ	
๑๙	อบต. โพรงอากาศ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ภารกิจ	สำนักปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๔.๐๙	ควรเห็นชอบ	เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	เห็นชอบ
๒๐	อบต. เสม็ดใต้	คนงาน		ทั่วไป	กองการศึกษา	ยุบตำแหน่ง	๑	๓๖.๑๖	ควรเห็นชอบ	เนื่องจากลดภาระค่าใช้จ่าย	เห็นชอบ
		ผู้ดูแลเด็ก		ทั่วไป	กองการศึกษา	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๖.๑๖	ควรเห็นชอบ	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดูเด็กวัย ๓ - ๕ ขวบ จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็ก มีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีคุณธรรม	เห็นชอบ
		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		ภารกิจ	กองการศึกษา	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๖.๑๖	ควรเห็นชอบ	ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น	เห็นชอบ



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด
อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา

ไปปรับปรุงครั้งที่ 1